Niveau(x) d'enseignement : 9 Numéro EDUQ : 9170484
Centre d'intérêt : 917

Scott, Louis-Pierre.

Elaboration et application d'un instrument de recherche sur la formation professionnelle / par Louis-Pierre Scott. -- [Québec (Province)] : L.-P. Scott, 1976.
116, [75] f. ; 28 cm.

"Projet d'intervention. ENAP". Bibliogr. : f. 114-116.

Vedette(s)-secondaire(s) : Ecole nationale d'administration publique (Québec)

Descripteur(s) : Perfectionnement du personnel • Formation en cours d'emploi • Fonction publique • Gouvernement fédéral • Instrument de recherche • Questionnaire

Ce projet d'intervention s'inscrit dans une étude plus vaste portant sur la formation professionnelle des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire. L'objectif premier de ce projet est d'élaborer un instrument de recherche sur la formation professionnelle qui, s'inspirant d'une approche "managériale", puisse contribuer à situer la formation professionnelle des fonctionnaires francophones dans la Fonction publique fédérale dans sa véritable perspective, c'est-à-dire proprement organisationnelle, et non politique. Le projet consiste d'abord à passer en revue les principaux documents officiels et les études afin de mieux cerner les problèmes rattachés: 1. au cadre institutionnel et administratif de la formation professionnelle de la Fonction publique fédérale; 2. au cadre fonctionnel de la formation professionnelle; 3. au lien existant entre la formation professionnelle et la question linguistique. On résume les principaux éléments d'un modèle explicatif du comportement humain en milieu organisationnel, celui proposé par Robert A. Ullrich. On choisit un instrument de recherche, un questionnaire écrit, selon la problématique dégagée du cadre organisationnel et le modèle d'Ullrich, et on décrit la première phase de l'application de l'instrument, notamment le choix de la clientèle, le processus d'échantillonnage et les modalités accompagnant la distribution du questionnaire. L'auteur analyse et interprète les résultats et propose des recommandations quant à la formation professionnelle qui s'adresse aux fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire.

Type de document :

ELABORATION ET APPLICATION D'UN INSTRUMENT DE RECHERCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Louis-Pierre Scott

INT
78

ELABORATION ET APPLICATION D'UN INSTRUMENT DE RECHERCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PROJET D'INTERVENTION

SOUMIS

PAR

M. LOUIS-PIERRE SCOTT

(AVRIL 1976)

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

4116538

TABLE DES MATIÈRES

- AVANT-PROPOS i

- I-INTRODUCTION 1

1.1. - Eléments de deux problématiques 3

1.2. - Les objectifs 6

1.3. - Plan de l'intervention 6

- II-CADRES, STRUCTURES ET PROBLÈMES RELIÉS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE: 8

2.1. - Les cadres institutionnel et administratif 8

2.2. - Aperçu des programmes de formation actuels 10

2.3. - Autres aspects soulevés par la formation et la question linguistique 12

- III-EMPRUNT D'UN MODÈLE THÉORIQUE: CELUI D'ULLRICH 18

3.1. - Rappel de certains éléments théoriques sur les notions de motivation, de besoins et de satisfaction 18

3.2. - Eléments théoriques du modèle proposé par Ullrich 22

3.3. - Les avantages du modèle proposé par Ullrich 25

3.4. - Les inconvénients 26

- IV-PROPOSITION D'UN INSTRUMENT DE RECHERCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 28

4.1. - Le choix de la technique: questionnaire 29

4.2. - Le processus d'adaptation et les facteurs retenus 30

4.3. - Le processus d'enquête sur les éléments sociologiques et administratifs 34

- V -APPLICATION DE L'INSTRUMENT DE RECHERCHE 38

5.1 - Choix du milieu institutionnel, administratif et géographique 38

5.2 - Choix de la clientèle 40

5.3 - Le processus d'échantillonnage 47

5.4 - Le processus de distribution 50

- VI -ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES 52

6.1 - Le nombre de questionnaires traités 52

6.2 - Les parties du questionnaire traitées 52

6.3 - Premier type d'analyse 53

6.4 - Deuxième type d'analyse 85

6.5 - Interprétation 107

- VII -RECOMMANDATIONS.....111

- VIII -ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES 114

LISTE DES ANNEXES

TABLEAU SUR LA FORMATION PAR CATEGORIES D'OCCUPATIONS.....A

TABLEAU SUR LA PARTICIPATION A LA FORMATION.....B

TABLEAU SUR LA FORMATION MINISTERIELLE ET INTERMINISTERIELLE.....C

- Langue utilisée - Nombre de participants

TABLEAU SUR LA FORMATION MINISTERIELLE ET INTERMINISTERIELLE.....D

- Langue utilisée - Nombre de cours

TABLEAU SUR LA FORMATION INTERMINISTERIELLE.....E

TABLEAU SUR LA FORMATION MINISTERIELLE.....F

TABLEAU SUR LE NOMBRE DE FONCTIONNAIRES FRANCOPHONES
DU NIVEAU INTERMEDIAIRE DANS LA REGION D'OTTAWA-HULL.....G

TABLEAU SUR LES FACTEURS RETENUS.....H

QUESTIONNAIRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INTENTION
DES FONCTIONNAIRES FRANCOPHONES DU NIVEAU INTERMEDIAIRE.....J

AVANT-PROPOS

Le présent travail, qu'il est convenu d'appeler "projet d'intervention" dans le cadre de l'ENAP, s'inscrit en fait dans une étude beaucoup plus vaste et intitulée: La formation professionnelle des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire. Aussi, est-il nécessaire de préciser que certains objectifs rattachés au projet d'intervention ne trouveront leur véritable application qu'à la rédaction du rapport final. Cette démarche est conforme à l'entente intervenue entre l'auteur du présent travail et la Direction générale du Perfectionnement de la Commission de la Fonction publique qui, en allouant un budget spécial pour la mise en oeuvre de l'étude globale, s'est toutefois réservé le droit de déterminer la part des résultats et des recommandations qui pourront être divulgués. De plus, le Conseil du Trésor, qui apporte son aide au moyen de documents dont il est le seul détenteur et de renseignements essentiels, partagera aussi les résultats de l'étude.

C'est donc la perspective qu'il ne faut pas perdre de vue à la lecture du présent travail, qui traite essentiellement de l'instrument de recherche qu'il nous a fallu élaborer afin de le rendre utilisable dans le contexte organisationnel qui est l'objet de notre recherche. De même, devant la somme énorme de données amassées, les résultats dont nous faisons état, loin d'être exhaustifs, doivent être considérés comme une première tentative d'analyser les problèmes soulevés et auxquels font suite des recommandations.

D'autre part, nous tenons à remercier messieurs Michel Bellavance et Jocelyn Jacques, tous deux professeurs à l'ENAP, qui nous ont assisté à travers quelques-unes des étapes reliées à la mise en oeuvre du projet d'intervention; de même, nous ne saurions passer sous silence l'aide fort appréciée apportée par Robert Grant du Conseil du Trésor et par François Séguin de la Commission de la Fonction publique.

ELABORATION ET APPLICATION D'UN INSTRUMENT DE RECHERCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

I- INTRODUCTION:

Comme nous y avons fait allusion dans l'avant-propos, notre sujet est étroitement lié à une étude plus ambitieuse portant sur la formation professionnelle des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire. Ce qui nous amène d'emblée à rappeler et à exposer à la fois les éléments d'une problématique d'ensemble et ceux relevant d'une problématique circonscrite à l'élaboration de notre instrument de recherche.

1.1.- ELEMENTS DE DEUX PROBLEMATIQUES

L'essentiel de la première se résume à l'hypothèse (ou constatation) suivante: le fonctionnaire francophone qui fait carrière dans la Fonction publique fédérale, plus particulièrement dans les administrations centrales situées dans la région de la Capitale nationale, a plus ou moins accès à la formation professionnelle offerte en français, selon le ministère dont il relève. Le lecteur qui est le moindrement initié au fonctionnement des institutions politiques et administratives de l'Administration fédérale aura vite compris que cette question est indissociable de l'utilisation des deux langues officielles, donc, d'une question fortement controversée qui a conduit à l'adoption d'une loi (1), de règlements, de directives administratives, etc. Qui plus est, cette question, même quand elle est soulevée dans une perspective purement administrative, a toujours

(1) Loi sur les langues officielles, 1969.

tendance à être fortement "politisée" pour des raisons évidentes, mais d'autres l'étant beaucoup moins. Aussi, les études à caractère sociologique ayant traité de cette question ont éprouvé beaucoup de difficultés à se défaire de cette hypothèque. Toute question administrative, y compris la formation professionnelle, dès qu'elle touche de près ou de loin la situation linguistique, se complique de ce caractère éminemment "politisable", quelle que soit la méthode empruntée.

D'autre part, les éléments de notre deuxième problématique nous amènent à traiter brièvement de la formation et des processus administratifs qui doivent servir en principe à identifier les besoins des employés. Force nous est de constater que, quel que soit l'organisme en présence, fût-il du secteur public ou du secteur privé, les méthodes d'identification des besoins ont cela de commun, qu'elles sont plus ou moins bien structurées et éprouvées, donc sujettes à l'improvisation, mais pis encore, qu'elles sont inégalement utilisées souvent au sein d'un même organisme. A titre d'exemple, il n'est pas rare que l'identification des besoins en formation professionnelle se fasse une fois l'an lors de l'évaluation de l'employé par son superviseur immédiat. Evidemment, cette façon de procéder a le mérite de rendre la formation très fonctionnelle en la rattachant à un ensemble plus complexe, celui du développement de l'organisation. Cependant, ce qui peut convenir aux besoins d'un poste n'entraîne pas nécessairement une égale satisfaction de l'employé. Trop souvent, le contraire a plutôt tendance à se produire,

surtout lorsque les facteurs (ou besoins) humains d'ordre individuel par opposition à ceux du groupe,[1] ceux-là mêmes dont ont traité Maslow et Herzberg, entrent en conflit avec les besoins éprouvés par l'organisation dont il fait partie. Aussi, les rapports annuels devant faire le bilan des activités se rapportant à la formation professionnelle, revêtent le plus souvent un caractère quantitatif, puisqu'il y est la plupart du temps question du nombre de cours offerts, du coût de chaque activité, du nombre de jours-hommes consacrés à chaque activité, etc... Il en résulte qu'au delà de cette activité comptable, certes nécessaire, il devient pratiquement impossible de savoir si la satisfaction de l'employé y trouve son compte, surtout en ce qui a trait à ses besoins individuels à long terme.

A l'opposé, les nombreuses études psycho-sociologiques qui s'intéressent au comportement humain en milieu organisationnel, surtout celles qui cherchent à faire le lien entre la motivation de l'individu et les besoins éprouvés, aboutissent souvent à l'élaboration de modèles à caractère plutôt théorique, et dont la vérification et même l'application dans un organisme donné deviennent peu probantes. Dans la plupart des cas, l'adaptation du modèle proposé reste à faire.

Ces quelques considérations ayant été exposées succinctement, il nous devient plus aisé de dégager dès lors l'orientation principale dont nous voulons doter le sujet de notre intervention.

(1) Crener, Maxime et Monteil, Bernard. Principes de management. Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1971 p. 340.

1.2.- LES OBJECTIFS

L'objectif premier de notre étude peut être formulé de la façon suivante: élaborer un instrument de recherche à la fois original et rigoureux sur la formation professionnelle et qui, s'inspirant d'une approche "managériale", puisse contribuer à situer la formation professionnelle des fonctionnaires francophones dans la Fonction publique fédérale dans sa véritable perspective, c'est-à-dire, proprement organisationnelle, et non politique comme cela se produit trop souvent.

De cet objectif en découlent deux autres, beaucoup plus tangibles, qui sont en fait l'application du premier: élaborer un instrument de recherche sur la formation professionnelle en vue:

i) de l'identification de certains besoins ressentis par les fonctionnaires francophones;

ii) d'une étude sur le comportement des fonctionnaires francophones dans un milieu organisationnel bien défini.

1.3.- PLAN DE L'INTERVENTION

Celui-ci comporte cinq parties, en excluant les recommandations.

A- La première partie consiste à passer en revue les principaux documents officiels et les études afin de mieux cerner le problème rattaché,

i) au cadre institutionnel et administratif de la formation professionnelle de la Fonction publique fédérale;

ii) au cadre fonctionnel de la formation professionnelle;

iii) au lien existant entre la formation professionnelle et la question linguistique.

B- La deuxième partie, vise à résumer les principaux éléments théoriques d'un modèle explicatif du comportement humain en milieu organisationnel, celui proposé par Ullrich: (1)

C- Cette partie s'attarde sur le choix de l'instrument de recherche et tend à faire une synthèse des deux premières, d'où l'analyse axée sur le fond et la forme.

D- Ici, il s'agit de décrire la première phase de l'application de l'instrument de recherche, notamment le choix de la clientèle, le processus d'échantillonnage et les modalités accompagnant la distribution du questionnaire.

E- La deuxième partie consiste à analyser les résultats significatifs et de les interpréter à la lumière des objectifs retenus.

(1) Ullrich, Robert A., A theoretical Model of Human Behaviour in Organizations: An Eclectic Approach, Morristown, N.J., U.S.A., General Learning Corporation, 1972, 249p.

II - CADRES, STRUCTURES ET PROBLEMES RELIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ADMINISTRATION FEDERALE:

Il est indéniable que le rythme accéléré auquel se produisent les mutations tant dans les différentes structures sociales que dans les mentalités des groupes qui les composent, exerce du même coup des pressions telles, que la résistance au changement s'en trouve considérablement accrue. Parmi les instruments privilégiés dont se dotent aujourd'hui les grands organismes pour réaliser ces changements rendus indispensables, figure la formation professionnelle. Nous entendons par formation professionnelle les activités qui se rapportent à la fois à la formation et au perfectionnement. L'importance accordée à celle-ci, surtout dans les administrations publiques, ne fait que renforcer cette constatation. Aussi, notre première intention est-elle d'esquisser un tableau sommaire des cadres institutionnel et administratif dans lesquels s'effectue la formation professionnelle dans l'Administration fédérale.

2.1. - LES CADRES INSTITUTIONNEL ET ADMINISTRATIF:

Dans la Fonction publique fédérale, la formation professionnelle constitue une responsabilité partagée entre le Conseil du Trésor, la Direction générale du Perfectionnement de la Commission de la Fonction publique et les ministères et organismes.(1) Les attributions se répartissent ainsi:

a) les ministères et les organismes:

A cause d'une délégation de pouvoir fort généreuse en matière de

(1) Canada-Conseil du Trésor. La formation et l'éducation dans la Fonction publique. 1974-1975 Groupe de la politique de la main-d'oeuvre. Décembre 1975 pages 4 - 5.

formation de la part du Conseil du Trésor, les ministères et les organismes héritent d'un rôle dominant. En autres activités, ils peuvent

- créer des programmes de formation;
- autoriser les dépenses de formation conformément aux directives du Conseil du Trésor;
- mettre sur pied ou approuver des programmes de formation et de perfectionnement;
- contribuer à l'élaboration de normes, de critères ou de politiques.

b) le Conseil du Trésor:

En matière de formation, son rôle revêt une double fonction, c'est-à-dire, de supervision et de coordination, dont les principales tâches consistent à élaborer,(1) à approuver des programmes collectifs, enfin à élaborer des instruments d'analyse devant servir à la vérification de la qualité et de l'efficacité des programmes ministériels.

c) la Direction générale du Perfectionnement:

Cet organisme, relevant de la Commission de la Fonction publique, a pour principales attributions d'offrir certains cours à l'échelle de la Fonction publique, d'assister les ministères et les organismes dans la conception, l'élaboration et la mise en oeuvre de leur programmes de formation professionnelle, enfin, d'effectuer des recherches sur la formation et le perfectionnement.

(1) L'article 7 (9) de la Loi sur l'administration financière définit les ministères et les organismes faisant partie de la Fonction publique.

2.2. - APERÇU DES PROGRAMMES DE FORMATION ACTUELS:

L'une des caractéristiques essentielles de la Fonction publique fédérale réside dans le fait que la carrière du fonctionnaire se déroule à l'intérieur de la notion de poste,[1] lequel comprend en retour différents échelons. Ces postes peuvent correspondre à autant de groupes d'emplois qui définissent les spécialités et les tâches. La majorité des groupes d'emplois sont regroupés à l'intérieur de cinq catégories d'occupations qui sont: la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie administrative et du service extérieur, la catégorie technique, la catégorie du soutien administratif et la catégorie de l'exploitation. Précisons que la haute direction constitue une catégorie à part, de même qu'à l'intérieur des catégories du soutien administratif et de l'exploitation, les niveaux intermédiaire et supérieur n'existent pas.

En consultant les tableaux statistiques que nous reproduisons en annexes, on pourra constater que la formation professionnelle favorise avant tout deux catégories: la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie administrative et du service extérieur.[2]

D'autre part, il convient de signaler que la formation se déroule dans quatre cadres différents:

- dans les programmes ministériels;
- dans les programmes interministériels (surtout par la Direction générale du Perfectionnement de la C.F.P.);

(1) Garant, Patrice, La Fonction publique canadienne et québécoise. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, pages 21 - 26.

(2) Voir le tableau à l'annexe A.

- par des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail;
- par des organismes extérieurs à la Fonction publique mais en dehors des heures normales de travail.

Toutefois, les trois premières sources de participation constituent environ 95% de la formation totale offerte ou reconnue par la Fonction publique fédérale, la plus considérable étant la formation d'ordre ministériel (80%). (1)

En ce qui concerne la langue utilisée lors des cours de formation professionnelle, que ce soit dans le cadre des programmes ministériels ou des programmes interministériels, la sous-utilisation du français par rapport à l'anglais(2) vient en quelque sorte contrarier sérieusement l'application de l'une des dispositions les plus importantes de la Loi sur les langues officielles qui tend à garantir une égalité de statut au français et à l'anglais dans toute l'Administration fédérale. Aussi, il n'est pas étonnant qu'à cette fin, le Conseil du Trésor ait jugé nécessaire de fixer une échéance.

"A la fin 1978, les cours de formation devront être offerts dans les deux langues officielles; c'est là une exigence de base à laquelle il faut se plier dans le cadre de la mise en application de la Résolution sur les langues officielles". (3)

(1) Voir le tableau à l'annexe B.

(2) Voir les tableaux aux annexes C, D, E et F.

(3) Canada, Conseil du Trésor, La formation et l'éducation dans la Fonction publique 1974-1975, page 13.

2.3. - AUTRES ASPECTS SOULEVES PAR LA FORMATION ET LA QUESTION LINGUISTIQUE :

A ce stade-ci de l'analyse du milieu organisationnel, laquelle doit nous permettre de dégager les principaux éléments problématiques nécessaires à l'élaboration d'un instrument de recherche, nous aimerions apporter une insistance toute particulière sur les faits qui apparaissent aux tableaux reproduits aux annexes C,D,E et F, lesquels sont empruntés au rapport annuel du Conseil du Trésor sous le titre de La formation et l'éducation dans la Fonction publique 1974-1975. Il ressort nettement que l'utilisation du français comme langue de formation varie selon:

- le cadre dans lequel cette formation s'effectue;
- les groupes d'emplois (la catégorie administrative comparée à la catégorie scientifique).
- le milieu (la région de la Capitale nationale ne semble pas favoriser l'utilisation du français, toutes proportions gardées).

D'autre part, il est intéressant de recouper ces constatations avec les révélations d'une étude[1] faite par le Conseil du Trésor en 1972, portant sur l'utilisation du français et de l'anglais dans le cadre des programmes de formation professionnelle dans les ministères et au Bureau de perfectionnement et de formation du personnel relevant de la Commission de la Fonction publique. Précisons que l'essentiel de cette étude a consisté à compiler des données statistiques sur la formation pour la période s'étendant de 1968 à 1972. Ainsi, ce rapport a démontré que:

- les ministères et les organismes offraient peu de cours de type "managérial" en français ou dans un format bilingue. En fait, trois cours sur un total de 172 donnés dans vingt-six ministères l'étaient en français en 1971.

(1) Canada, Conseil du Trésor, The Use of Official Languages in the Training and Development Activities of BSDT and Departments 1968-1972, I. Shames, Groupe d'étude sur le bilinguisme, Ottawa, 1972, 341 pages.

- la plupart des fonctionnaires francophones ayant suivi des cours au B.P.F.P.[1] de la Commission de la Fonction publique ont préféré les suivre en anglais, alléguant que leur environnement dans leur milieu de travail était plutôt à caractère anglais, tout comme dans plusieurs cas, certains n'hésitaient pas à affirmer être plus à l'aise en anglais, qu'ils considéraient leur langue de travail.

- un bon nombre de fonctionnaires francophones avaient suivi leurs cours en anglais, comparé à un petit nombre de fonctionnaires anglophones qui l'avaient fait en français.

- de plus, il existait une étroite corrélation entre le nombre décroissant de tous les francophones ayant suivi des cours et la tendance décroissante des francophones à les suivre en français ou dans un format bilingue.

- d'autre part, fait assez révélateur et étonnant à la fois, plus de fonctionnaires francophones des niveaux intermédiaire et supérieur, contrairement à ceux du niveau inférieur, avaient tendance à suivre leurs cours de formation en anglais plutôt qu'en français.

Evidemment, une telle situation exigeait des mesures précises et concrètes, ce qui se reflète assez bien d'ailleurs dans les deux recommandations que nous reproduisons textuellement:

- "It is recommended that identified need and actual demand be included in developing the strategy for selecting courses to be given in French."[2]

"Therefore it is recommended that the Bureau continue to do research on linguistic and cultural factors, that the research be geared towards examining specific well demarcated problems..."(3)

(1) B.P.F.P.: le Bureau de perfectionnement et de formation du personnel.
(2) Canada, Conseil du Trésor, I. Shames, op. cit., page 153.
(3) Canada, Conseil du Trésor, I. Shames, op. cit., page 155.

En fait, c'est à partir un peu de ces recommandations que l'élaboration d'un instrument de recherche sur la formation professionnelle trouve sa justification ainsi que la perspective administrative qui doit lui conférer sa dimension d'outil pratique et adapté.

Aussi est-il nécessaire de se demander quelle forme doit prendre cet instrument de recherche et que doit-il mesurer au juste? En ce qui concerne la première interrogation, nous l'aborderons dans la troisième partie, précisément, dans celle qui doit traiter du choix de la technique.

Quant à la deuxième question, la plus déterminante, étant donné qu'elle doit déterminer le contenu et la méthode de cet instrument de recherche, nul doute que la brève analyse des cadres administratif et fonctionnel dans lesquels s'effectue la formation professionnelle nous incite à retenir les éléments suivants: cet instrument de recherche doit contribuer

- à identifier les besoins réels en formation, tels qu'éprouvés par une clientèle donnée, c'est-à-dire les fonctionnaires francophones dans l'Administration fédérale;

- à mesurer l'impact véritable qu'ont les facteurs d'ordre linguistique et culturel sur la formation professionnelle de cette même clientèle;

- à identifier les obstacles ou les forces en présence qui empêchent ce même groupe d'avoir accès à tous les cours de formation en français;

- à connaître la perception qu'ont les fonctionnaires francophones des obstacles qui nuisent à l'obtention de tous les instruments de formation dans leur langue.

Car, on s'en rend vite compte, le problème de la formation en français est étroitement lié à d'autres beaucoup plus complexes et plus vastes, tels que la langue de travail, la place des fonctionnaires francophones dans la hiérarchie administrative, la volonté et la capacité d'afficher son identité

culturelle selon les milieux de travail qui peuvent constituer autant d'environnements différents, selon les types d'emplois, selon la situation géographique, etc.

Bref, il s'agit donc de comportement en milieu organisationnel. A la question de savoir pourquoi de nombreux fonctionnaires francophones préfèrent suivre leurs cours de formation en anglais, on aborde du même coup les besoins individuels et les perceptions qui les motivent dans un sens ou dans un autre. Par exemple, tout laisse croire et supposer que les fonctionnaires francophones en tant que groupe ethnique au sein d'une structure administrative de culture différente ne se comporte pas en fonction de besoins collectifs propres à ce groupe culturel, mais davantage en fonction de besoins ressentis individuellement. Pour tout dire, c'est au niveau de l'individu qu'il faut mesurer les besoins qui sont susceptibles d'agir sur le comportement des groupes. A cette fin, nous voudrions confronter les révélations d'une étude[1] faite pour le compte de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, donc il y a plus de dix ans, avec les observations faites ci-haut. Ajoutons que cette étude portait alors sur les fonctionnaires francophones et anglophones du niveau intermédiaire oeuvrant dans l'Administration fédérale.

"Nous identifions quatre formes de développement du processus d'assimilation à chacune desquelles correspondrait un groupe de francophones.

Un premier groupe est formé de francophones en voie rapide d'assimilation, ayant des orientations étendues, profondes, probablement irréversibles, vers le monde anglophone.

Un deuxième groupe, lui aussi en voie d'assimilation, est composé de francophones dont les orientations vers le monde anglophone ne seraient toutefois pas définitives.

Ces deux groupes représentent une minorité des francophones à l'échelon intermédiaire - environ 30%.

Un troisième groupe, peut-être le tiers de l'échelon intermédiaire, fait l'expérience quotidienne d'un milieu de travail anglais et d'un milieu de vie social et familial français.

(1) Beattie C., Désy J., Longstaff S., Bureaucratic Careers: Anglophones and Francophones in the Canadian Public Service, Ottawa, 1972. 652 p.

Un quatrième groupe - environ 40% - fait carrière en français dans l'organisation fédérale et vit en français hors du travail.

Les francophones, qui ne sont pas tous assimilés au même degré, ont cependant en commun de former une minorité linguistique ou culturelle à l'intérieur d'une organisation anglophone. Placée dans une situation de division du travail selon le groupe linguistique, cette minorité n'est pas indifférente aux pressions exercées sur elle ou perçues par elle en vue d'adopter les modèles de la majorité et ses membres, nous l'avons vu, vont alors s'adapter de différentes façons à l'environnement culturel."(1)

Cet extrait que nous venons de citer est on ne peut plus révélateur de l'influence déterminante qu'a l'environnement socio-culturel du milieu du travail sur le comportement des fonctionnaires francophones. Aussi, la question des besoins en formation des fonctionnaires francophones en soulève quantité d'autres, tant dans une perspective organisationnelle que sociologique.

C'est une autre dimension essentielle que nous voulons insérer dans l'élaboration de notre instrument de recherche, ce qui nous autoriserait dans une perspective agrandie, voire historique, à comparer le comportement organisationnel des fonctionnaires francophones d'aujourd'hui à celui observé il y a plus de dix ans, toujours dans le même environnement, c'est-à-dire dans le cadre de l'Administration fédérale. Cette même dimension nous permettrait de mesurer la motivation des fonctionnaires francophones face aux facteurs d'ordre culturel dans leur milieu de travail.

(1) id. pp. 466 - 468.

Les nombreuses facettes du problème rattaché à la formation professionnelle ayant été soulevées, il nous reste donc à trouver une théorie du comportement organisationnel qui puisse concilier ce souci d'étudier les besoins concrets en formation éprouvés par les fonctionnaires francophones, à celui d'analyser leur comportement, plus précisément sur la question linguistique. C'est ce à quoi nous nous emploierons dans la partie suivante.

III - EMPRUNT D'UN MODELE THEORIQUE: CELUI D'ULRICH

Dans la partie précédente, nous avons résumé les éléments problématiques du cadre organisationnel dont il fallait absolument tenir compte dans l'élaboration d'un instrument de recherche sur le comportement humain en milieu organisationnel. En effet, il nous apparaissait que c'était au niveau de l'individu qu'il fallait explorer les notions de besoins et de motivation, car la satisfaction ou l'insatisfaction en découlant, il devenait peut-être possible de démontrer le lien entre des ensembles de comportement reconnus et les causes derrière ceux-ci.

Vu sous cet angle, le modèle de comportement que propose Ulrich[1] nous apparaissait comme une des meilleures tentatives de recherche sur le comportement humain pouvant répondre aux exigences sous-tendant notre diagnostic du milieu organisationnel qui était l'objet de notre étude. Bien qu'encore au stade expérimental dans ses applications auprès de larges bassins de population, ce modèle a le mérite de tenter une synthèse des différentes théories portant sur la motivation, s'inscrivant du même coup dans la lignée du type de recherches menées par Herzberg. Mieux encore, Ulrich propose un instrument de recherche sous forme de questionnaire écrit et dont on fera l'examen un peu plus loin.

3.1. - RAPPEL DE CERTAINS ELEMENTS THEORIQUES SUR LES NOTIONS DE MOTIVATION, DE BESOINS ET DE SATISFACTION

Pour illustrer ce qu'est la motivation et sa relation avec les

(1) R.A. Ulrich, op. cit.

notions de besoins et de satisfaction, nous reprendrons la définition qu'en donnent dans leur livre Crener et Monteil:

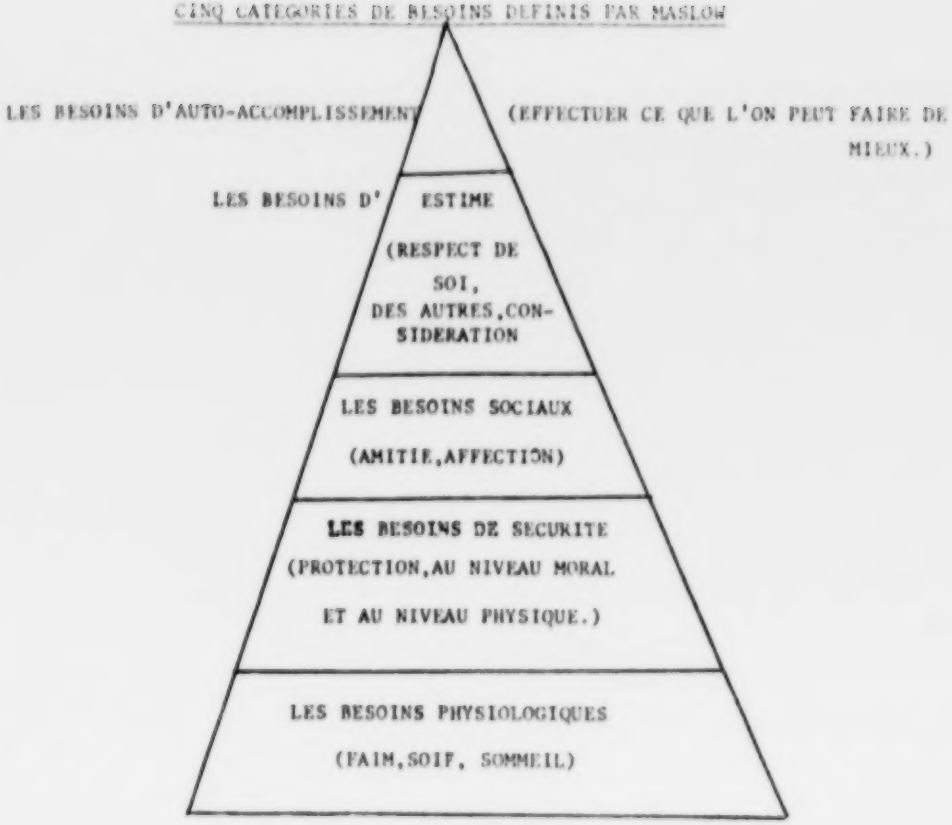
"Le besoin est à l'origine de toute action humaine. La motivation est essentiellement dynamique, elle est la relation du besoin à l'acte. Elle est ce désir violent d'accomplir une action dont le résultat espéré doit provoquer la satisfaction du besoin. Elle est une tension, une pression qui nous mettent en mouvement. Elle est ce qui nous pousse à l'effort en faisant intervenir une disposition d'esprit particulière. Pour nous faire agir, elle s'exerce au niveau des attitudes qui déclencheront un comportement adaptatif que l'on qualifiera de motivé. La motivation naîtra du désir de satisfaire des besoins supérieurs. Elle est liée à un niveau d'aspiration élevé." (1)

Or les besoins peuvent être autant innés qu'acquis, c'est-à-dire, imposés par la nature, par notre constitution physiologique, qu'inculqués par un environnement social. On sait, par exemple, que Maslow (2) a défini cet ensemble de besoins sous forme d'une pyramide hiérarchisée en cinq classes, chacune correspondant à un type particulier de besoins et dont la satisfaction se fait la plupart du temps selon l'ordre imposé par les besoins les plus élémentaires et les plus collectifs.

(1) M. Crener et B. Monteil, op. cit. p. 347

(2) Maslow, A.H., " A Theory of Human Motivation", Psychological Review, 50, 1943, pp. 370-396.

CINQ CATEGORIES DE BESOINS DEFINIS PAR MASLOW



D'autres chercheurs, tels que Herzberg[1], proposent une classification plus spécialisée de certains besoins éprouvés en milieu organisationnel. Partant de l'analyse des processus qu'impose la satisfaction des besoins, celui-ci soutient que la satisfaction et l'insatisfaction dans le milieu

(1) Herzberg, F. The Motivation to Work, New-York, Wiley and Saw, 1959.

du travail ne sont pas causées par les mêmes facteurs. Relevant un total de seize facteurs, c'est-à-dire ceux que ses recherches ont établi comme les plus fréquents, il en a fait deux catégories distinctes: la première catégorie regroupe six facteurs qu'ils nomment les motivateurs (ou "motivators") ou facteurs intrinsèques c'est-à-dire, liés à la nature du travail même et qui ont la particularité de pouvoir procurer beaucoup de satisfaction, mais dont l'absence dans un environnement donné, n'entraîne pas nécessairement l'insatisfaction. A l'opposé, l'autre catégorie comprend dix facteurs appelés "Hygiene Factors" ou facteurs extrinsèques et dont l'absence dans un environnement donné provoque beaucoup d'insatisfaction, alors que leur présence ne contribue pas tellement à créer beaucoup de satisfaction chez ceux qui les éprouvent.

Les facteurs intrinsèques

- auto-accomplissement
- avancement
- croissance
- responsabilité
- reconnaissance (" recognition")
- la nature du travail.

Les facteurs extrinsèques

- les politiques et l'administration de l'organisation
- relations entre égaux
- relations avec les supervisés
- relations avec les superviseurs
- vie personnelle
- salaire
- sécurité
- statut social
- condition de travail
- supervision 'technique".

De plus, Herzberg soutient que les individus normaux sont avant tout motivés par les facteurs intrinsèques et non par les facteurs extrinsèques, allant même ajouter qu'une insistance trop marquée sur les facteurs de la deuxième catégorie est révélatrice d'un comportement considéré comme étant névrotique.

3.2. - ELEMENTS THEORIQUES DU MODELE PROPOSE PAR ULLRICH:

Poursuivant un peu plus loin l'orientation théorique découlant des travaux de Herzberg, Ullrich soutient au contraire que des individus normaux peuvent aspirer à la satisfaction des facteurs autant intrinsèques qu'extrinsèques. Car, de répliquer Ullrich, ce sont non pas les prédispositions des employés, mais bien plutôt la nature des environnements où ceux-ci travaillent, qui contribue le plus à imposer une distinction marquée entre facteurs intrinsèques et facteurs extrinsèques. En fait, Ullrich essaie de fournir une explication plus complète et plus conciliante à partir des éléments de recherche déduits des travaux de Herzberg et qu'on peut résumer de la façon suivante:

1) bien que la majorité des individus recherchent plus souvent une satisfaction dans les facteurs intrinsèques, des individus normaux peuvent aspirer à une satisfaction dans les deux catégories de facteurs, et parfois même, désirer maintenir le statu quo ou un certain équilibre dans les deux catégories; en d'autres mots, ne pas désirer davantage à un certain moment donné.

2) d'autre part, le désir d'augmenter sa satisfaction autant dans les facteurs intrinsèques qu'extrinsèques est positivement relié à l'importance que chaque individu accorde aux facteurs en question.(1)

Il va de soi que le modèle que propose Ullrich revêt sa véritable dimension si on le situe dans un univers dynamique, à la lumière d'une tentative de synthèse des deux principales théories de la motivation, l'une soutenant que "l'élan" ("drive") qui motive n'est que le déclenchement inévitable de la somme des besoins acquis antérieurement; l'autre, celle de l'expectative ("expectancy"), affirmant plutôt que la motivation est l'action exercée sur un individu par la perception qu'il peut avoir des possibilités de satisfaction dans un environnement donné. Ainsi, poursuit Ullrich, bien que la plupart des aspirations soient apprises, il est pensable que l'individu puisse en développer d'autres ou même les accroître d'une façon autonome, de sorte que sur une grande période de temps, ce même individu puisse en venir à régler consciemment ou inconsciemment le "rythme de réalisation" dans le processus plus vaste de la satisfaction des besoins.(2)

Essentiellement, le modèle d'Ullrich repose sur les interactions entre les quatre variables qu'il a préalablement définies et dont il

(1) Ullrich, R.A., A Model of Employee Behaviour, document non publié, 1975 p. 9.

(2) id. p. 4.

déduit des types ou ensembles de comportement qu'on retrouve souvent en milieu organisationnel. Bien qu'il n'existe pas de traduction de l'ouvrage de Ullrich, nous essaierons tout de même de définir ces quatres variables, sous réserve que la traduction ne peut être qu'approximative:

1) le niveau de réalisation d'un besoin: à chacun des besoins éprouvés correspond un niveau de réalisation ou d'accomplissement, lequel demeure très relatif et le plus souvent associé au caractère des aspirations.

2) le niveau d'aspiration: peut être défini assez simplement comme un objectif qu'un individu essaiera d'atteindre, objectif étant défini, dans le présent cas, comme un état au lieu d'un événement précis.

3) le potentiel "environnemental": correspond à l'utilité maximale (mesurée selon le rythme de réalisation d'un besoin) perçue par un individu et devant être inhérente à une interaction future dans un environnement donné.

4) la valorisation ("valuation"): se définit comme la perception de l'utilité maximale qu'un individu ressent à partir d'un échange dans un environnement donné.(1)

(1) R.A. Ullrich, op. cit., pp. 85-87.

Afin d'expérimenter son modèle de comportement, Ullrich se sert d'un questionnaire structuré à partir des quatre variables définies et qui servent de critères d'analyse et de vérification. Cet instrument de recherche a surtout servi à examiner l'exactitude de la théorie de Herzberg. Brièvement décrit, le questionnaire comporte cinq questions, posées non consécutivement sur chacun des facteurs à vérifier. La première question enregistre le degré d'importance accordé au facteur (x par exemple); la deuxième question porte sur le degré de satisfaction que l'individu retire du facteur (x) dans son milieu de travail; la troisième question mesure le degré de sous-satiété, de satiété, ou encore de sur-satiété que l'individu ressent vis-à-vis du facteur (x) dans le même environnement; la quatrième question relève si l'individu entrevoit la possibilité d'un changement nécessaire, ou du statu quo, ou d'un échec dans la satisfaction du facteur (x). Enfin, la cinquième question, qui est ouverte et facultative, enregistre les solutions de l'individu en supposant qu'il souhaite un changement et, dans une certaine mesure, permet d'indiquer l'esprit, la nature et la perspective du changement désiré.

3.3. - LES AVANTAGES DU MODELE PROPOSE PAR ULLRICH:

Avouons d'emblée qu'ils sont plus nombreux que les inconvénients créés. En premier lieu, l'instrument de recherche s'appuiesur un modèle théorique certes ambitieux mais cohérent. En autres objectifs, il essaie de réaliser une synthèse des deux théories de la motivation, en vérifiant à la fois les besoins présents et les besoins qui se mani-

festent d'une façon virtuelle. C'est un modèle,

- qui s'applique au comportement d'un individu, touchant un besoin identifié dans un environnement donné;(1)

- qui décrit d'une façon approximative les façons dont un individu tend à satisfaire ses besoins;(2)

- qui peut décrire sommairement comment un individu va réagir d'après les aspirations et les perceptions qu'il éprouve vis-à-vis de son milieu; (3)

- qui peut aider à découvrir pourquoi les individus adoptent certaines formes de comportement. (4)

Mais surtout, Ullrich a très bien compris que l'individu est inévitablement lié à son environnement immédiat et que celui-ci adopte un comportement qui repose par voie de conséquence sur sa perception du milieu et sur le rythme de satisfaction des besoins qu'il peut y trouver.

3.4. - LES INCONVENIENTS:

Nous ignorons si c'est par une volonté de l'auteur ou à cause d'une carence de l'instrument de recherche, mais il reste qu'en ne retenant

(1) R.A. Ullrich, op. cit., p. 90.

(2) Id., p. 164.

(3) Id., p. 177.

(4) Id., p. 85.

que les facteurs de Herzberg comme champ d'application, le modèle proposé par Ullrich dans sa forme actuelle s'avère quelque peu rigide, en négligeant, par exemple, d'autres facteurs, d'autres environnements à explorer. Dans cette optique, c'est un instrument qui a intérêt à être adapté au milieu qui est l'objet de la recherche, en y pratiquant au préalable un diagnostic.

Mais à notre avis, la faiblesse dominante de l'instrument de recherche soumis par Ullrich réside dans le peu de moyens employés pour mesurer dans un même processus d'enquête ce qu'il est convenu d'appeler le "poids sociologique".

> "Cette expression désigne l'ensemble de l'acquis que possède un individu par l'intermédiaire de l'éducation qu'il a reçue de l'environnement social et sociologique dans lequel il a vécu et vit. Cet acquis a une importance capitale sur ses attitudes, son comportement, son schème de pensée, cela va sans dire."(1)

Aussi, comme on pourra le constater à la partie suivante, il a fallu tenir compte de cet inconvénient dans l'adaptation de l'instrument de recherche d'Ullrich au milieu bien défini sur lequel nous comptions nous pencher.

(1) M. Crener et B. Monteil, op. cit., p. 351.

IV- PROPOSITION D'UN INSTRUMENT DE RECHERCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONELLE: (1)

En confrontant les principaux éléments de la problématique qui se dégageaient du cadre organisationnel, au modèle théorique sur le comportement tel que proposé par Ullrich, il est vite apparu qu'un processus d'adaptation s'imposait autant sur la forme que sur le fond, sans quoi les objectifs retenus risquaient de ne pas être atteints. De même qu'une transposition intégrale du modèle d'Ullrich ne pouvait suffire. Le choix d'un instrument de recherche devait donc tenir compte de ces deux contraintes.

4.1. -Le choix de la technique: un questionnaire écrit

Comme il a déjà été mentionné à la partie précédente, Ullrich a conçu un instrument de recherche sous forme de questionnaire, afin de pouvoir vérifier la validité de son modèle sur le comportement humain dans un environnement donné. Or, les difficultés et les contraintes qui accompagnent d'ordinaire l'utilisation d'un questionnaire écrit pour fins de recherches sont de nature diverse. Le questionnaire doit demeurer simple autant par sa présentation que par sa compréhension, et même là, rien ne nous assure que le répondant aura bien saisi l'objet de la question. Un questionnaire trop élaboré peut aisément rebuter le répondant qui ne verra pas l'intérêt d'y répondre, ou s'il le fait, n'y mettra que peu d'application; d'où, dans la majorité des cas, un taux de réponses extrêmement bas. Par contre, il est permis de s'interroger sur la valeur et l'exactitude de résultats émanant de questionnaires trop brefs. D'autant plus que, dans notre cas, nous désirions que notre instrument de recherche puisse s'accompagner

(1) Voir l'annexe "J".

d'une même rigueur tant dans la cueillette des données que dans l'analyse de celles-ci, tout en permettant de rejoindre un grand nombre de répondants. Dans cette perspective, l'utilisation d'un questionnaire oral s'avérait peu pratique, étant donné que le nombre d'entrevues requis aurait nécessité beaucoup plus de temps et de personnes.

Toutes ces contraintes évaluées, la méthodologie conçue par Ullrich devenait avantageuse, d'autant plus qu'elle nous permettrait en phase ultime, mais sans que cela soit un objectif retenu, de comparer la justesse et la précision des résultats obtenus au moyen de cet instrument de recherche, avec ceux provenant d'une utilisation semblable mais dans un autre contexte. Cependant, il va sans dire que cet instrument de recherche imposait son adaptation au cadre organisationnel retenu.

4.2. - Le processus d'adaptation et les facteurs retenus:

Dans la partie précédente, nous avons fait allusion au fait qu'Ullrich s'était servi de son modèle pour poursuivre une enquête plus approfondie sur les facteurs de Herzberg. Or, le cadre et le sujet qui étaient l'objet de notre étude étaient passablement différents de ceux étudiés par Ullrich, mais son modèle n'en méritait pas moins d'être appliqué, ne serait-ce qu'à titre expérimental, à d'autres sujets, toujours dans la perspective d'une étude sur le comportement organisationnel.

Essentiellement, notre méthode a consisté à retenir 25 facteurs[1] reliés à la formation professionnelle dans le cadre de la Fonction publique

(1) voir l'annexe "H"

fédérale et à les analyser à la lumière des quatre variables définies par Ullrich. Parmi ces facteurs, certains recouvraient des besoins qui avaient déjà été signalés, mais non pas mesurés d'une façon précise. Encore fallait-il que ces besoins fussent propres à l'ensemble des groupes d'emplois, et non à quelques-uns seulement. L'analyse du cadre organisationnel et d'études sur la formation professionnelle nous avait déjà fourni plusieurs indices dans la façon de procéder dans le choix des facteurs.

LES FACTEURS RETENUS (25)

Les facteurs intrinsèques:

- Le degré d'influence des cours de formation sur l'avancement professionnel. (H)
- La quantité de responsabilités nouvelles conférées par les cours de formation professionnelle. (J)
- La quantité d'avantages personnels que procurent les cours de formation professionnelle. (M)
- Dans quelle mesure les cours de formation se rapportent par le contenu au poste actuel des fonctionnaires. (S)
- La part de décision laissée aux fonctionnaires dans le choix de leurs cours de formation professionnelle. (U)
- Dans quelle mesure les cours de formation sont orientés vers la notion de carrière. (Z)

Les facteurs extrinsèques: (2 sous-catégories)

a) Facteurs relatifs à la situation linguistique:

- La quantité d'information communiquée concernant la formation professionnelle en français. (A)
- La fréquence de participation des organismes francophones extérieurs à la Fonction publique à la formation professionnelle des fonctionnaires. (B)

- La flexibilité du calendrier des cours offerts en français. (C)
- Le choix de cours de formation offerts en français. (D)
- La qualité des cours de formation offerts en français. (E)
- La disponibilité du matériel didactique en français. (K)
- Le degré de mobilité que procurent les cours de formation offerts en français. (L)
- La fréquence avec laquelle on tient compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français. (O)
- La fréquence avec laquelle les formateurs tiennent compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones lors des cours de formation professionnelle. (P)
- Dans quelle mesure le milieu où se donne les cours de formation offerts en français est propice à l'utilisation du français. (Q)
- Le choix de cours de formation de type "managérial" offerts en français. (R)
- Le nombre de cours de formation offerts dans un format bilingue. (V)
- Les politiques et les pratiques des ministères concernant la formation professionnelle offerte en français. (W)

b) Facteurs relatifs à des pratiques administratives:

- La fréquence des processus d'identification des besoins en formation professionnelle. (F)
- L'efficacité des processus utilisés dans l'identification des besoins en formation professionnelle. (G)
- La fréquence d'utilisation de stages pratiques dans le cadre de cours de formation professionnelle. (N)
- La durée des cours de formation professionnelle par rapport à la disponibilité au travail. (T)
- La quantité de cours de formation offerts dans le cadre de programmes

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

interministériels. (X)

- La préparation pédagogique des formateurs lors des cours de formation professionnelle. (Y)

En empruntant la terminologie d'Ullrich pour différencier les facteurs de Herzberg, certains des facteurs retenus pouvaient être classifiés comme étant intrinsèques, dans la mesure où l'on retrouvait un facteur "motivateur" relié à la formation professionnelle. Les autres facteurs entraient dans la catégorie des facteurs extrinsèques, bien qu'à l'intérieur de cette dernière catégorie, la dimension proprement linguistique et culturelle de certains facteurs en faisait une sous-catégorie à part. Or, ce sont précisément les facteurs socio-culturels dont il devenait intéressant de mesurer l'impact sur le comportement des fonctionnaires francophones en milieu organisationnel.

Les facteurs dits socio-culturels agissent-ils sur le comportement des fonctionnaires francophones? Comment? En quoi ce comportement se différencie-t-il de celui causé par d'autres facteurs, disons, intrinsèques par exemple. Voilà autant de questions auxquelles un instrument de recherche, adapté à cette fin, pouvait peut-être contribuer à fournir quelques éléments de réponses.

Précisons d'autre part que le processus d'adaptation allait au-delà de la simple reformulation des facteurs identifiés. A titre d'exemple, dans la Partie IV du questionnaire, chaque facteur devait être examiné afin de déterminer s'il pouvait en découler les trois états identifiés par Ullrich concernant le rythme de satisfaction d'un besoin, les états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété. En effet, bien que la plupart des

besoins soient par définition insatiables, de telle sorte que le niveau d'aspiration peut subir des variations sur une longue période de temps, il n'en demeure pas moins que certains besoins rendent impossible l'existence ou même la notion de l'état de sur-satiété, tel que décrit par Ullrich.

Ainsi, la première question sur le facteur "E" dans la Partie IV peut se lire comme suit:

E-1) La qualité des cours de formation professionnelle offerts en français
1) est moins bonne que je le désire
2) est aussi bonne que je le désire.

Comme on le constate, la qualité des cours étant théoriquement sans limites et demeurant toujours un objectif valable en soi, l'état de sur-satiété devait donc être éliminé de cette question. Il en était de même en ce qui concerne la disponibilité du matériel didactique en français (facteur "K") où, par exemple, on ne pouvait concevoir un état d'une trop grande disponibilité du matériel didactique en français.

Par contre, l'état de sur-satiété dans le cas précis de certains facteurs pouvait entraîner un désir de changement exprimé par la question suivante (ou quatrième variable) portant sur le potentiel environnemental et la valorisation. A titre d'exemple, prenons le facteur "F", traitant de la fréquence de l'identification des besoins en formation professionnelle. Ainsi, peut-on lire dans le questionnaire,

F-1) Dans son milieu de travail, ses besoins en formation professionnelle

ont identifiés.

1) moins souvent que je le désire

2) à une fréquence suffisante

3) plus souvent que je le désire.

Comme on le relève dans ce cas précis, l'état de sur-satiété pouvait produire un désir de changement, cependant orienté vers une situation antérieure, il était donc normal que la prochaine variable offre les possibilités suivantes:

F-2) Dans mon milieu de travail,

1) il est possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle plus souvent qu'à l'heure actuelle

2) il est possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle plus souvent qu'à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3) il n'est pas possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle plus souvent qu'à l'heure actuelle

4) il est possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle moins souvent qu'à l'heure actuelle

Dans la même logique, à la question ouverte qui suit, il fallait offrir la possibilité au répondant qui aspirait à cet état, c'est-à-dire revenir à une situation antérieure. Par conséquent, la question ouverte devait se lire comme suit,

F-3) Si je désirais que mes besoins en formation professionnelle fussent identifiés plus (ou moins) souvent qu'à l'heure actuelle, il faudrait:_____

On aura remarqué que cette séquence de trois questions permet entre autres d'identifier les tenants du changement ("attainers") et les tenants du statu quo ("maintainers"). On n'a pas à insister sur l'intérêt de cette analyse si on l'applique aux facteurs socio-culturels, laquelle pouvait nous conduire à identifier les partisans du statu quo et les partisans du changement, de même que les attitudes rattachées à ces deux états. Cependant, parce que les facteurs socio-culturels sont essentiellement reliés à un environnement plus global que celui du monde du travail, il nous fallait donc poursuivre plus loin l'analyse de ces facteurs afin de relever les éléments issus de l'environnement socio-culturel, qui puissent influer sur le comportement des fonctionnaires francophones en milieu organisationnel.

4.3 - Le processus d'enquête sur les éléments sociologiques et administratifs:

Un coup d'oeil rapide sur le questionnaire élaboré, laisse entrevoir deux processus d'enquête différents mais ce qui n'exclut pas leur complémentarité, bien au contraire. Aux parties II, III et IV du questionnaire, on retrouve l'adaptation du modèle d'Ullrich appliqué à la formation professionnelle, toujours dans le contexte organisationnel que nous avons préalablement défini. Par contre, la première partie (Partie I) s'attache à explorer les éléments sociologiques et administratifs des répondants et vise essentiellement deux objectifs:

- tracer un portrait sommaire de la clientèle visée, c'est-à-dire, celui des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans un contexte organisationnel bien défini;
- pouvoir mesurer les liens possibles, et dans une certaine mesure leur influence, existant entre les besoins tels que révélés par le modèle d'Ullrich et d'autre part avec les éléments sociologiques et administratifs les plus accessibles, les plus quantifiables, tels que relevés par le questionnaire.

Ainsi, le processus d'enquête porte sur les éléments sociologiques suivants, la majorité étant de nature socio-culturels, et qui sont le plus susceptibles d'influer sur les facteurs socio-culturels reliés à la formation professionnelle:

- le sexe;
- l'âge;
- nombre d'années en poste dans la région d'Ottawa-Hull;
- connaissance des deux langues officielles;
- la langue préférée au travail;
- la langue la plus utilisée à l'extérieur du travail;
- la langue des études primaires, secondaires, collégiales et universitaires;
- l'endroit des études primaires, secondaires, collégiales et universitaires;
- nombre d'années à l'université;
- nombre de diplômes obtenus;
- niveau du diplôme le plus élevé obtenu;
- domaine du diplôme le plus élevé obtenu.

Quant aux éléments administratifs les plus significatifs, notre choix s'est arrêté sur les suivants:

- le ministère;
- le groupe d'emploi et l'échelon;

- le nombre d'années d'expérience dans la Fonction publique fédérale;
- le traitement annuel;
- le régime linguistique officiel du poste;
- la langue des communications orales et écrites au travail;
- le nombre de cours de formation suivis;
- la langue des cours suivis.

Si l'on postule qu'un niveau d'instruction élevé tend à orienter un individu vers des besoins supérieurs, en se référant toujours à la terminologie de Maslow, dès lors il devient intéressant de relever comment le niveau d'instruction agit sur les aspirations et la satisfaction éprouvée concernant certains besoins qui peuvent découler de la formation professionnelle.

Ou, à ce même titre, il devient tout aussi pertinent d'établir des corrélations entre, d'une part, le niveau des aspirations concernant les facteurs dits socio-culturels, le niveau de satisfaction éprouvée dans l'atteinte de ceux-ci, et d'autre part, l'utilisation prépondérante d'une des deux langues officielles dans le contexte du travail.

V - APPLICATION DE L'INSTRUMENT DE RECHERCHE:

Une fois l'instrument de recherche complété, et à la lumière des révélations fournies par les études ayant traité de la formation dans l'Administration fédérale, il s'agissait ensuite de déterminer un cadre d'application ainsi que de procéder au choix d'une clientèle. Or, comme l'élaboration du questionnaire s'était faite en quelque sorte avec cette préoccupation constante d'enquêter d'une façon méthodique sur les problèmes reliés à la formation des fonctionnaires francophones, cette même logique devait donc s'appliquer dans le choix d'un cadre où l'instrument de recherche pouvait avoir le plus d'impact.

5.1. - CHOIX DU MILIEU INSTITUTIONNEL, ADMINISTRATIF ET GEOGRAPHIQUE

La désignation d'un cadre institutionnel soumis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et à la Loi sur l'administration financière constituait sans doute un premier critère pouvant garantir une certaine uniformité dans l'application de l'instrument de recherche. En effet, soumis aux directives des organismes centraux, ces organismes obéissaient donc aux mêmes échéances concernant, en autres, l'implantation des mesures découlant de la Loi sur les langues officielles. Pour cette raison, le choix s'arrêta uniquement sur des ministères.

Combien de ministères? Il fut décidé d'en retenir douze, car ce nombre permettait sans toutefois imposer une tâche impossible et démesurée, d'avoir un échantillon assez représentatif de tous les ministères, soit par le nombre d'effectifs, soit par la nature même du ministère, soit par la fréquence des communications du ministère avec le public. D'autres considérations s'avéraient encore plus déterminantes dans la sélection des douze ministères. Il fut tenu compte, par exemple, du nombre de fonctionnaires francophones au sein des ministères, afin d'obtenir un tableau d'ensemble

des différents bassins existants, allant d'une représentation plutôt faible à une représentation élevée. Nul besoin d'insister que, vus sous cet angle, certains ministères apparaissaient comme de vrais bastions de "l'anglophonie fonctionnariste". De plus, les ministères choisis devaient renfermer plusieurs groupes d'emplois afin d'avoir un éventail assez complet des catégories, surtout, si dans l'analyse des résultats, on voulait mesurer l'importance accordée aux facteurs socio-culturels selon le groupe d'emploi. D'autre part, certains ministères s'offraient comme de véritables terrains d'expérimentation, étant donné qu'ils avaient manifesté dans le passé une résistance soutenue aux mesures visant à implanter un bilinguisme institutionnel.

Quant au cadre géographique retenu, il fut décidé de retenir ce qu'il est convenu d'appeler la région de la Capitale nationale, soit la région d'Ottawa-Hull. Parallèlement, ce choix nous assurait une même uniformité dans la recherche pour fin de comparaison des sous-environnements entre eux, à savoir les ministères, de même qu'il maintenait ces mêmes sous-environnements à l'intérieur d'un même environnement socio-culturel global, c'est-à-dire la région d'Ottawa-Hull. Autre élément significatif, cela nous permettait de nous concentrer sur les administrations centrales des ministères, précisément là où on retrouve les postes élevés, les centres de décisions, sans compter que la région de la Capitale nationale apparaît comme une reproduction sur une plus petite échelle de la réalité linguistique canadienne, du fait que l'élément francophone, quoique assez nombreux, s'y retrouve minoritaire. Enfin,

pas besoin d'insister sur de tels facteurs, dont ceux de temps, de distance, de facilité des communications qui devenaient des contraintes inhérentes à la nature même de notre étude. Au moyen donc de cette sélection qu'imposait l'ensemble de ces considérations, les ministères suivants furent retenus:

A.[1] - Affaires indiennes et du Nord canadien
- Transports
- Secrétariat d'Etat
- Agriculture
- Bien-être et Santé
- Consommation et Corporations
- Travaux publics
- Main d'oeuvre et Immigration

B.[2] - Energie, Mines et Ressources
- Approvisionnements et Services
- Industrie et Commerce

C.[3] - Environnement

5.2. - CHOIX DE LA CLIENTELE:

Il s'agissait avant tout d'atteindre une clientèle qui puisse se

(1) Ce premier groupe de ministères entretient des relations et des services soutenus avec le public.

(2) - ministères qui ont des relations moins fréquentes avec le public.

(3) - catégorie de ministères qui a des relations plutôt limitées avec le public.

prêter assez facilement à cet exercice assez fastidieux qui est de répondre à un questionnaire dont le temps de réponse, il ne faut pas le cacher, était hors de l'ordinaire. Une clientèle aussi, qui de par la nature et la variété de ses fonctions, pouvait non seulement apporter toute une série de jugements sur les facteurs culturels, mais encore, qu'elle eût la capacité et le cadre administratif pour réagir.

D'autre part, parce que notre instrument de recherche devait porter d'une part, sur le comportement des fonctionnaires francophones dans un contexte organisationnel bien défini, ce qui autorisait du même coup à dégager certains traits caractéristiques, il devenait intéressant et souhaitable d'être en mesure de comparer cette clientèle à une autre semblable, qui avait été l'objet d'une étude. Or, justement l'étude de Désy, Longstaff et Beattie, faite dans le cadre de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, portait sur une clientèle bien définie, celle des fonctionnaires à l'échelon intermédiaire. A plus forte raison, une autre étude[1] avait nettement démontré que c'était aux niveaux intermédiaire et supérieur que les fonctionnaires francophones avaient cette tendance à suivre leurs cours de formation presque uniquement en anglais. La clientèle des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire devenait à ce point toute indiquée, car ce choix autorisait certaines comparaisons sur son comportement en milieu organisationnel, et cela, sur une période de temps assez significative. Sachant, par exemple, que toute structure organisationnelle puise une bonne part de ses cadres

(1) I. Schames, op. cit.

supérieurs à même ses cadres intermédiaires, il était permis de se demander quel rôle assumeraient les fonctionnaires francophones dans le processus de bilinguisation de la haute direction de l'Administration fédérale.

Pourtant, dans le choix de cette clientèle, restait un obstacle de taille. En effet, étant donné que la notion de classe s'avère plutôt floue dans la Fonction publique fédérale, comparée à la Fonction publique québécoise par exemple, il fallait convenir d'une méthode pour définir ce qu'était un fonctionnaire du niveau intermédiaire (ou à l'échelon intermédiaire). Celle utilisée par Désy, Longstaff et Beattie dans leur recherche nous apparaissait peu pratique, surtout dans le contexte d'aujourd'hui. En effet, ceux-ci avaient retenu une liste de fonctionnaires anglophones et francophones occupant certains groupes d'emplois déterminés à l'avance et pouvant répondre aux deux exigences suivantes:

- avoir un traitement annuel d'au moins $6,200 et plus; (c'était en 1965!)
- dans les catégories d'âges,se situer entre 25 et 45 ans.

De plus, comme l'indique le tableau que nous reproduisons à la page suivante, l'étude se limitait à cinq ministères.

(1) FONCTIONNAIRES OEUVRANT DANS LA REGION DE LA CAPITALE NATIONALE (1965)

(DU NIVEAU INTERMEDIAIRE)

MINISTERES CHOISIS	ANGLOPHONES		FRANCOPHONES		NOMBRE ABSOLU TOTAL
	NOMBRE	ECHANTILLON RETENU	NOMBRE	ECHANTILLON RETENU	
SECRETARIAT D'ETAT	114	38	57	33	171
FINANCE	48	48	6	6	54
AGRICULTURE	279	37	28	28	307
TRAVAUX PUBLICS	173	33	28	28	201
REVENU NATIONAL	154	33	33	33	187
TOTAL	768	169	152	128	920

(1) Beattie C., Désy J., Longstaff, op. cit. p. 18

Ironie du sort, alors que les auteurs souhaitaient prélever un échantillon de trente fonctionnaires anglophones et un autre de trente fonctionnaires francophones dans chacun des cinq ministères, cette méthode s'avéra non applicable vu le trop petit nombre de fonctionnaires francophones au niveau intermédiaire. La chose se passait, faut-il le rappeler, en 1965...

Quant à notre processus de définition du niveau intermédiaire notre tâche fut grandement facilitée à l'aide d'un document fourni par le Conseil du Trésor dans lequel figuraient les niveaux inférieur, intermédiaire et supérieur de tous les groupes d'emplois. Or, comme nous l'avons déjà souligné dans la description des structures administratives, la haute direction constituant une catégorie à part, alors que les catégories de l'exploitation et du soutien administratif ne renferment point les niveaux intermédiaire et supérieur, il nous était aisé alors de relever tous les groupes d'emplois du niveau intermédiaire dans les trois catégories restantes (voir le tableau aux pages 45et 46.)

LISTE DES GROUPES D'EMPLOIS

DU NIVEAU INTERMEDIAIRE

CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE:

ABREVIATIONS	NATURE DU GROUPE
AC 1	Actuariat
AG 2, 3, 4	Agriculture
AR 2, 3, 4	Architecture et urbanisme
AU 2, 3	Vérification
BI 2, 3, 4	Sciences biologiques
CH 2, 3	Chimie
DE 2, 3	Art dentaire
ES 2	Économique, sociologie et statistique
ED-EDS 1, 2, 3	Enseignement
LAT 2, 3	Enseignement des langues
EN-ENG 3, 4	Génie et arpentage
EN-SUR 2, 3, 4	Arpentage
FO 2, 3, 4	Sciences forestières
HR 3	Recherche historique
HE-ADV 2, 3	Sciences domestiques
HE-DIT 4	Diététiste
HE-HME 4, 5	Économiste ménagère
LA 1	Droit
LS 3, 4	Bibliothéconomie
MD-MOF 2, 3	Mathématiques
MD-MSP 1	Médecine
NU 2, 3, 4	Sciences infirmières
OP 4	Ergothérapie et physiothérapie
PH-DIS 3	Pharmacie
PH-ADR 1	Pharmacie - Consultation et réglementati
PC 2, 3, 4	Sciences physiques
PS 3	Psychologie
SG-REM 3, 4, 5, 6	Réglementation scientifique

... 2

SG-SRE 3, 4, 5, 6	Recherche scientifique
SE-RES 1	Chercheur scientifique - Sous-groupe
SE-REM 1, 2, 3	Directeur de recherches- Sous-groupe
SW-CHA 2, 3	Service social - Aumônier
SW-SOW 3, 4	Bien-être social - Sous-groupe
UT 2, 3	Enseignement universitaire
VS 2, 3, 4	Médecine vétérinaire

CATEGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR:

AS 4, 5	Services administratifs
CO 2, 3	Commerce
CS 2, 3	Gestion des systèmes d'ordinateurs
FI 3, 4	Gestion des finances
FS 3	Service extérieur
IS 3, 4	Services d'information
OM 3, 4	Organisation et méthodes
PE 3, 4	Gestion du personnel
PM 3, 4, 5	Administration des programmes
PG 3, 4	Achat et approvisionnement
TR 2	Traduction
WP 4, 5	Programmes de bien-être social

CATEGORIE TECHNIQUE:

DD 6, 7, 8, 9	Dessin et illustration
EL 5, 6, 7, 8	Electronique
EG-ESS 8, 9	Soutien technologique et scientifique
EG-HOT 8	Technicien d'hôpital
GT 5, 6	Techniciens divers
PI 6, 7, 8	Inspection des produits primaires
RO 7, 8	Radiotélégraphie
SI 4, 5	Soutien des sciences sociales
TI 5, 6, 7	Inspection technique

5.3. - LE PROCESSUS D'ECHANTILLONNAGE:

Ayant défini notre clientèle - cible, restait donc à déterminer le nombre potentiel que celle-ci pouvait représenter parmi la population totale des douze ministères choisis, et cela, dans une aire géographique correspondant à la région d'Ottawa-Hull. A cette fin, notre prochaine étape consista à demander au Conseil du Trésor de nous fournir trois renseignements indispensables afin de procéder au processus d'échantillonnage:

- le nombre total d'employés par ministère dans la région d'Ottawa-Hull;
- le nombre de fonctionnaires francophones par ministère dans la région d'Ottawa-Hull;
- tous les groupes d'emplois représentés dans ces douze ministères et uniquement dans la région d'Ottawa-Hull.

Une fois les résultats obtenus, il fallut passer en revue tous les groupes d'emplois dans les douze ministères, en ayant soin de relever tous ceux que nous avions préalablement définis comme étant du niveau intermédiaire. Ainsi, les résultats indiquaient qu'il y avait 31,932 fonctionnaires dans les douze ministères limités à la région d'Ottawa-Hull, dont 8,922 étaient considérés francophones.(1) De ce dernier nombre, 1072 fonctionnaires francophones étaient situés au niveau intermédiaire.

A ce stade de l'analyse, la question suivante se posait: fallait-il s'adresser à toute cette population ou en extraire un échantillon. Nous

(1) Fonctionnaires dont la première et la principale des deux langues officielles est le français.

avons opté en faveur de la deuxième solution pour deux raisons principales. En premier lieu, vouloir couvrir toute cette population devenait une tâche presque impossible étant donné le nombre limité de ressources et le nombre considérable d'éléments à compiler et à informatiser. Ensuite le groupe des traducteurs faussaient complètement non seulement la représentativité des autres groupes d'emplois à l'intérieur du Secrétariat d'Etat, mais aussi celle des groupes d'emplois dans les autres ministères.

On remédia donc à cet obstacle en procédant à une pondération. Dans une première étape, les 204 traducteurs du niveau intermédiaire furent soustraits du nombre total de fonctionnaires francophones au niveau intermédiaire, c'est-à-dire de 1072. La deuxième étape de la pondération consista à établir des pourcentages en confrontant le nombre de fonctionnaires francophones par ministère au total restant de 868. Il fut alors décidé d'envoyer 600 questionnaires, plus 30 questionnaires envoyés aux traducteurs, les échantillons respectifs étant obtenus au moyen des pourcentages préalablement établis et déduits des 600. (voir le tableau à la page suivante.)

ECHANTILLONNAGE

MINISTERE	NOMBRE D'EMPLOYES * ANGLOPHONES	NOMBRE D'EMPLOYES * FRANCOPHONES	NOMBRE DE FONCTIONNAIRES FRANCOPHONES AU NIVEAU INTERMEDIAIRE	% SUR 868	ECHANTILLONS RETENUS
A	2,176	469	53	6%	36
B	953	451	66	8%	48
C	1,963	560	71	8%	48
D	1,538	968	39	5%	30
E	4,229	2,182	112	13%	78
F	2,538	515	59	7%	42
G	1,312	319	55	6%	36
H	1,622	370	81	9%	54
J	1,147	495	88	10%	60
K	2,638	472	76	9%	54
L	2,366	670	103	12%	72
M	528	1,451	269**	87	72
TOTAL:	23,010	8,922	1072		630

* SEULEMENT DANS LA REGION D'OTTAWA-HULL

** (LES TR-2 SONT INCLUS)

3.4. - LE PROCESSUS DE DISTRIBUTION:

Afin que la distribution des questionnaires se fasse d'une façon efficace et expéditive dans chaque ministère, on fit appel à la collaboration du directeur du personnel dans chacun des douze ministères, procédé qui conférait plus de crédibilité au questionnaire, tout en essayant de susciter l'intérêt sur la valeur des renseignements à obtenir.

De plus, un document, annexé à la lettre envoyée au directeur, énonçait les normes à observer concernant la distribution des questionnaires, qui devaient être remis aux fonctionnaires

- qui étaient francophones (soit par la langue maternelle, soit qu'ils se considéraient eux-mêmes comme l'étant);

- qui travaillaient dans la région d'Ottawa-Hull;

- qui se situaient au niveau intermédiaire dans la liste des groupes d'emplois retenus;

- qui avaient suivi des cours de formation ou de perfectionnement, que ce fût en anglais, en français ou dans un format bilingue, au moins à une reprise (ou davantage) ces trois dernières années (1973-74-75), dans le cadre de programmes ministériels, ou dans des programmes interministériels, ou dans des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail.

Cette dernière condition avait pour but de faciliter la tâche des répondants dans leur appréciation qu'ils devaient faire au sujet de la formation reçue et offerte.

Il était aussi demandé

- de ne pas inclure la formation linguistique parmi le nombre de cours de formation suivis;

- de distribuer les questionnaires d'une façon assez uniforme afin de rejoindre tous les groupes d'emplois éligibles;

- d'insister auprès des fonctionnaires éligibles à remplir le questionnaire, de le faire au bureau, dès réception, afin d'éviter les délais de toutes sortes.

Précisons enfin, qu'en imposant le quatrième critère dans le processus de sélection des candidats admissibles, c'est-à-dire, l'obligation d'avoir suivi au moins un cours de formation ou de perfectionnement ces trois dernières années, cette façon de procéder restreignait dans la pratique, la portée et l'applicabilité de l'échantillon potentiel de 630 fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire. Il est bien sûr que tous ne pouvaient se conformer à cette dernière condition, laquelle cependant, si elle éliminait plusieurs candidats, apportait plus de crédibilité, plus de vraisemblance aux opinions émises dans les questionnaires. Au mieux, pouvait-on espérer que les deux tiers de ce nombre potentiel pouvaient remplir les conditions requises.

VI - ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES:

6.1 - Le nombre de questionnaires traités:

Dans le processus de cueillette des données, certains obstacles devenaient inévitables, si l'on tient compte du nombre élevé de données amassées, du taux de réponses qui variait considérablement selon le ministère, à tel point que la distribution du questionnaire avait été retardée dans certains ministères. A cause du peu d'empressement manifesté par ces ministères, il fut alors décidé de retenir ceux qui nous avaient fait parvenir au moins dix questionnaires dûment complétés, car bon nombre ne l'étaient qu'à moitié, situation qui était conforme à nos prévisions, vu le grand nombre d'éléments de réponses que renfermait le questionnaire. Au moment de procéder à l'analyse, dix ministères pouvaient remplir cette exigence, ce qui revenait à retenir dans un premier temps cent questionnaires, représentant pas moins de 20,000 données à traiter.

6.2 - Les parties du questionnaire traitées

Etant donné le grand nombre de possibilités que permettaient les quelques deux cents éléments de réponses, il fut décidé d'analyser les parties II, III et IV du questionnaire, sauf la question ouverte contenue dans la quatrième partie, qui avait essentiellement pour objectif de recueillir les solutions proposées. Par conséquent, et suivant en cela une certaine démarche qu'imposait le modèle d'Ullrich, c'est un programme de traitement des données assez simple qui fut élaboré, lequel devait nous permettre de procéder à deux types d'analyse, toujours avec cette préoccupation de faire ressortir les principales

tendances vérifiables. En outre, il nous importait de relever les différences significatives entre les trois catégories de facteurs que nous avions définies, soit

- les facteurs intrinsèques (H, J, M, S, U, Z)
- les facteurs extrinsèques, divisés en deux sous-catégories:
  - i) les facteurs relatifs à des pratiques administratives (F, G, N, T, X, Y)
  - ii) les facteurs relatifs à la situation linguistique (A, B, C, D, E, K, L, O, P, Q, R, V, W)

Comme nous l'avons déjà souligné, cette distinction entre facteurs intrinsèques et facteurs extrinsèques, est empruntée à Herzberg et correspond à des besoins, dont les premiers sont jugés supérieurs et les autres, secondaires par rapport aux précédents, en se référant toujours à la hiérarchie des besoins, telle qu'établie par Maslow. Dans notre étude, nous avions rattaché les facteurs linguistiques aux facteurs extrinsèques pour les besoins d'une classification appropriée.

6.3 - Premier type d'analyse:

Le premier type d'analyse consistait à comparer les résultats bruts, mais sous l'angle des trois catégories de facteurs, en n'utilisant que partiellement le jeu des quatre variables définies par Ullrich.

Les tableaux de 1 à 5 inclusivement sont extraits de la partie II du questionnaire, laquelle devait enregistrer, à partir d'une échelle allant de 1 à 5, l'importance que chaque répondant accordait aux vingt-cinq facteurs. Précisons que l'importance dans la perspective du modèle d'Ullrich équivaut

à mesurer le niveau des aspirations des candidats pour chacun des facteurs.

Si l'on compare l'importance moyenne accordée à chacune des trois catégories de facteurs, on se rend vite compte que les facteurs intrinsèques viennent en tête de liste avec un pourcentage de 3.98, suivis de très près par les facteurs relatifs aux pratiques administratives avec 3.95, et enfin les facteurs linguistiques avec 3.69. Lorsque le nombre de répondants dans chaque classe est transposé en pourcentages (tableau 2.0), il ressort que ce sont les facteurs intrinsèques qui obtiennent davantage la cote "5", soit "très important", alors que les facteurs linguistiques enregistrent en plus grand nombre les cotes "1" et "2", c'est-à-dire, "pas important du tout" et "peu important". D'autre part, si l'on considère que la cote "3" peut correspondre chez beaucoup de répondants à un état d'indifférence ou d'indécision, on remarque que ce sont les facteurs linguistiques qui se concentrent davantage autour de cette position médiane. D'ailleurs, lorsque les facteurs sont classés par l'importance qu'ils recueillent auprès des répondants, un seul, sur les dix premiers facteurs est un facteur linguistique, soit le facteur "E": "la qualité des cours de formation offerts en français".

Les tableaux 3.0 et 3.1 sont obtenus grâce à la démarche suivante, qui consiste à regrouper en deux colonnes le nombre de répondants ayant inscrit d'une part 1 et 2, et d'autre part 4 et 5; les répondants ayant choisi la cote "3" sont éliminés de ce tableau. En faisant l'hypothèse que la cote "3" telle qu'elle figurait dans notre échelle d'évaluation, pouvait attirer les neutres, un tableau qui, avant soustrait leur nombre, pouvait peut-être contribuer à mettre en relief la véritable importance accordée, non seulement à chacun des facteurs, mais aussi à chacune des trois catégories de facteurs. Ainsi, dans le cas des facteurs linguistiques, 23.38% des répondants ont

inscrit "pas et peu important", comparé à 10.6% pour les facteurs intrinsèques, et 10.64% pour les facteurs relatifs aux pratiques administratives.

Les tableaux 4.0, 4.1 et 5.0 proviennent des tableaux précédents (3.0 et 3.1), dont les résultats ont été convertis en pourcentages, obtenus à partir du nombre total de répondants ayant répondu "1" et "2" d'une part, et "4" et "5" d'autre part. Dix des treize facteurs linguistiques ont un pourcentage supérieur dans la colonne des "peu et pas important", à celui que ces mêmes facteurs enregistrent dans la colonne des "important et très important" (tableau 4.0). Par contre, c'est une tendance toute contraire que l'on observe au tableau 4.1, où les deux autres catégories de facteurs ont des pourcentages plus élevés dans la colonne des "important et très important". Enfin, il est évident à la lecture du tableau 5.0, qui est une représentation graphique des tableaux 4.0 et 4.1, que le niveau des aspirations des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire est supérieur lorsqu'il s'agit des facteurs intrinsèques et des facteurs relatifs aux pratiques administratives, alors que les facteurs linguistiques, dans leur ensemble, suscitent proportionnellement moins l'intérêt de cette même clientèle.

TABLEAU: 2.0 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et le degré d'importance qui leur est accordée

Facteurs intrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Importance / Facteurs	1	2	3	4	5	Pas de réponses	TOTAL	Moyenne
A	4	12	21	25	37	1	100	3.760
B	4	9	21	32	33	1	100	3.780
C	2	12	24	31	31	0	100	3.770
D	6	14	18	30	32	0	100	3.680
E	1	4	6	18	71	0	100	4.540
K	3	18	22	30	27	0	100	3.600
L	4	10	30	29	27	0	100	3.650
O	4	15	29	25	27	0	100	3.560
P	7	16	29	21	27	0	100	3.450
Q	5	8	21	29	36	1	100	3.800
R	4	12	18	32	34	0	100	3.800
V	21	25	18	17	19	0	100	2.880
W	3	12	25	31	29	0	100	3.710
TOTAL	68	167	282	350	430	3	1300	
MOY.	5	13	22	27	34	0		3.69

1 = pas important du tout

2 = peu important

3 = relativement important

4 = important

5 = très important

TABLEAU 1.1 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et le degré d'importance qui leur est accordée (suite)

Facteurs Intrinsèques:

Importance / facteurs	1	2	3	4	5	Pas de réponses	Total	Moyenne
H	2	7	16	34	41	0	100	4.050
J	1	4	14	40	41	0	100	4.160
M	1	2	13	37	47	0	100	4.270
S	5	18	34	27	16	0	100	3.310
U	1	3	18	39	38	1	100	4.070
Z	2	6	17	38	37	0	100	4.020
TOTAL	12	40	112	215	220	1	600	
MOY.	2	7	19	36	37	0		3.98

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Importance / facteurs	1	2	3	4	5	Pas de réponses	Total	Moyenne
F	4	3	11	34	48	0	100	4.190
G	3	2	10	41	44	0	100	4.210
N	1	2	23	37	37	0	100	4.070
T	2	10	39	34	15	0	100	3.500
X	4	15	28	38	15	0	100	3.450
Y	2	3	10	32	53	0	100	4.310
TOTAL	16	35	121	216	212	0	600	
MOY.	3	6	20	36	35	0		3.95

TABLEAU : 3.0 Nombre de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5"

Facteurs Extrinsèques; (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Facteurs	pas et peu important	important et très important
A	16	52
B	13	65
C	14	62
D	20	62
E	5	89
K	21	57
L	14	56
O	19	52
P	23	48
Q	13	65
R	16	66
V	46	36
W	15	60
TOTAL	235	770
%	235/1005 = 23.38	770/1005 = 76.61

TABLEAU: 3.1 Nombre de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" (suite)

Facteurs Intrinsèques:

Facteurs	pas et peu important	important et très important
H	9	75
J	5	81
M	3	84
S	23	43
U	4	77
Z	8	75
TOTAL	52	435
%	52/487 = 10.67	435/ 487 = 89.32

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Facteurs	pas et peu important	important et très important
F	7	82
G	5	85
N	3	74
T	12	49
X	19	53
Y	5	84
TOTAL	51	428
%	51/479 = 10.64	428/479 = 89.35

TABLEAU: 4.0 Pourcentages de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" pour chacun des facteurs

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Facteurs	% pas et peu important	% important et très important
A	4.73	3.18
B	3.84	3.98
C	4.14	3.79
D	5.91	3.79
E	1.47	5.45
K	6.21	3.49
L	4.14	3.42
O	5.62	3.18
P	6.80	2.93
Q	3.84	3.98
R	4.73	4.04
V	13.60	2.20
W	4.43	3.67
TOTAL	100.0 N= 338	100.0 N=1633

TABLEAU : 4.1 Pourcentages de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" pour chacun des facteurs (suite)

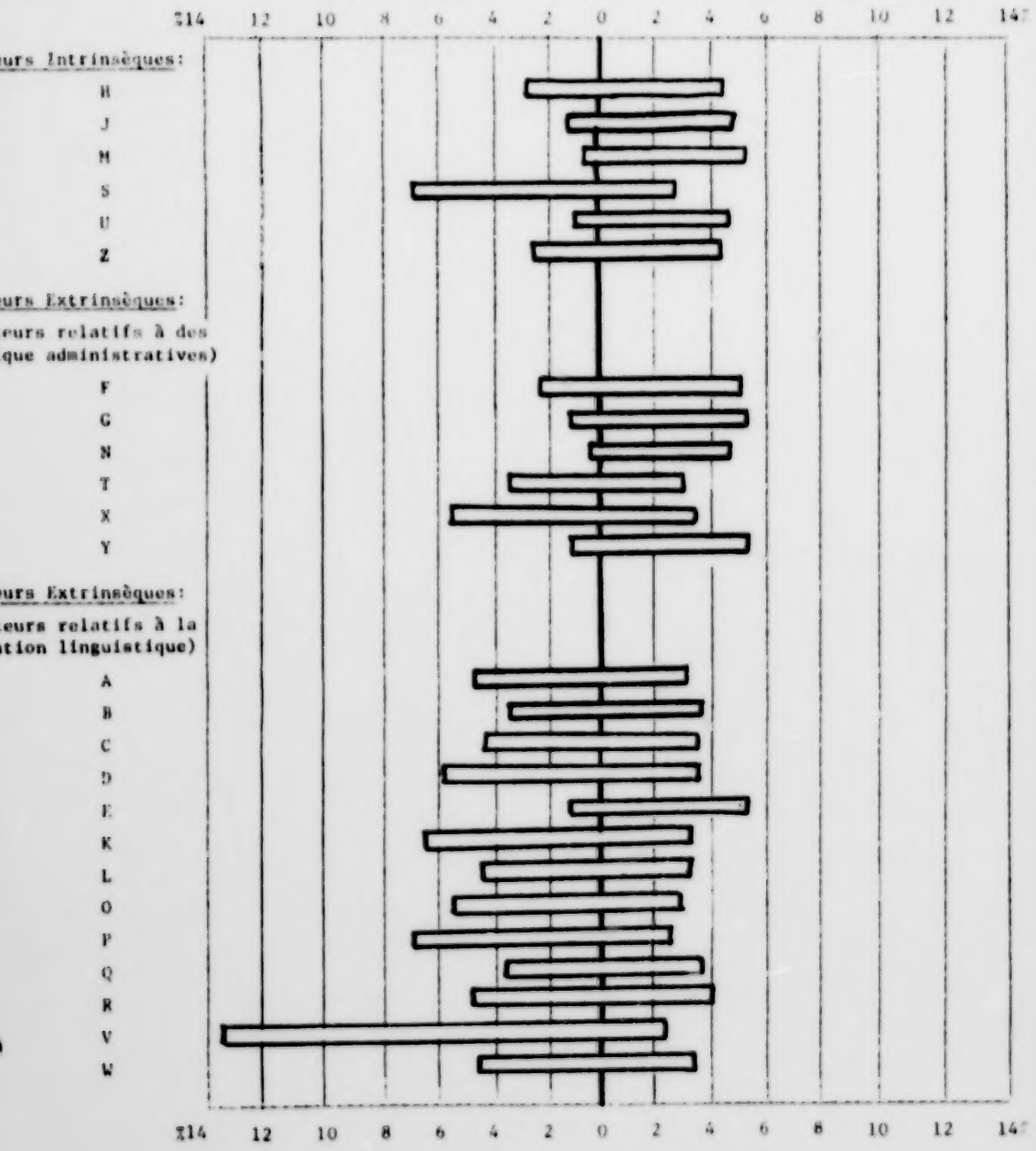
Facteurs intrinsèques:

Facteurs	% pas et peu important	% important et très important
H	2.66	4.59
J	1.47	4.96
M	.88	5.14
S	6.80	2.63
U	1.18	4.71
Z	2.36	4.59
TOTAL	100.0 N= 338	100.0 N=1633

Facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Facteurs	% pas et peu important	% important et très important
F	2.07	5.02
G	1.47	5.20
N	.88	4.53
T	3.55	3.00
X	5.62	3.24
Y	1.47	5.20
TOTAL	100.0 N=338	100.0 N=1633

TABLEAU: 5.0 Représentation graphique des pourcentages de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" pour chacun des facteurs



Nous en venons maintenant à l'examen des données émanant de la Partie III du questionnaire, section qui devait relever le degré de satisfaction éprouvée vis-à-vis de chacun des facteurs, au moyen d'une échelle graduée de 1 à 5, c'est-à-dire de "très insatisfait" à "très satisfait", et où la cote "3" apparaissait comme une position médiane. Les résultats qui figurent aux tableaux 6.0 à 10.0 inclusivement, proviennent, comme à la partie précédente, des réponses fournies par cent candidats.

En procédant à une comparaison de la satisfaction moyenne pour chacune des trois catégories de facteurs, on constate que les facteurs intrinsèques tendent davantage vers la position médiane ("3"), c'est-à-dire ni insatisfait ni satisfait, soit une moyenne de 2.93, suivis par les facteurs relatifs à des pratiques administratives avec 2.68, et enfin viennent les facteurs linguistiques avec 2.66. Cependant, c'est au moyen de la représentation graphique (tableau 7.0) des différents pourcentages des classes, que les véritables tendances se dessinent d'une façon plus marquée. En effet, ce sont les facteurs linguistiques et les facteurs relatifs aux pratiques administratives qui engendrent le plus d'insatisfaction, de même qu'ils sont plus nombreux à se concentrer autour de la position médiane, qu'on peut interpréter comme une attitude de neutralité ou d'indécision. En revanche, les facteurs intrinsèques suscitent chez les répondants plus de satisfaction, comparativement aux deux autres catégories de facteurs. Soulignons, en passant, que ces tendances vont dans le même sens que celles observées par Herzberg, selon qui, les facteurs intrinsèques procurent plus de satisfaction que d'insatisfaction, alors que c'est le processus contraire qui se produit dans le cas des facteurs extrinsèques. Dans ce même ordre d'idées, il semblerait donc que les facteurs linguistiques agissent comme des facteurs extrinsèques,

autrement dit, qu'ils ne figurent pas au rang des besoins supérieurs, du moins chez la clientèle retenue par notre étude. Ou encore faut-il y voir une réaction au fait que les différents environnements que renferme la Fonction publique fédérale, ne semblent pas reconnaître cette catégorie de besoins. Ce qui nous autoriserait du même coup à les classer comme une sous-catégorie des facteurs extrinsèques, classification que nous avions déjà adoptée, sans toutefois savoir si elle s'avérerait fondée.

En poussant un peu plus loin l'analyse portant sur la satisfaction, il convenait de constater si ces mêmes tendances pouvaient être observées en procédant à un tamisage des données. En empruntant le même processus dont nous avions fait usage dans l'étude de l'importance, nous avons éliminé tous les répondants ayant inscrit la cote "3", pour ne conserver que deux grandes catégories, soit les insatisfaits (1 et 2) et les satisfaits (4 et 5). Les résultats ainsi obtenus se retrouvent aux tableaux 8.0 et 8.1. Il ressort de ceux-ci que les facteurs intrinsèques, pris globalement, créent autant de satisfaction que d'insatisfaction. Au contraire, en ce qui a trait aux facteurs linguistiques, 66.36% des répondants croient que ces facteurs sont sources d'insatisfaction. Quant aux facteurs relatifs aux pratiques administratives, l'insatisfaction se chiffre à 62.9% des répondants.

Les tableaux 9.0 et 9.1 sont extraits des tableaux 8.0 et 8.1, en convertissant le nombre de répondants par facteur en pourcentages, lesquels ont été faits sur la satisfaction et l'insatisfaction totale des trois catégories de facteurs. Des six facteurs (D, H, S, U, F, T) qui semblent enregistrer un taux de satisfaction plus élevé, seul le facteur "D" (le choix des cours de formation offerts en français) est un facteur linguistique. D'ailleurs le tableau 10.0 qui est une représentation graphique des tableaux 9.0 et 9.1,

permet de comparer d'un premier coup d'oeil les taux de satisfaction et les taux d'insatisfaction dérivés aussi bien de chacun des vingt-cinq facteurs en présence, que des trois catégories de facteurs.

D'autre part, en confrontant l'importance moyenne à la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs, on obtient une différence qui peut être interprétée comme étant significative ou non significative. D'après le rapport T, et pour un échantillon de cent individus, toute différence supérieure à 2.36 est significative. En examinant les tableaux 11.0 et 11.1, vingt-et-un des vingt-cinq facteurs souscrivent à cette exigence, cependant on ne saurait prétendre que ces vingt-et-un facteurs correspondent à autant de besoins vivement ressentis. Plutôt, en comparant les facteurs dont le rapport T est supérieur à 9, aux taux d'insatisfaction enregistrés par ces mêmes facteurs aux tableaux 9.0 et 9.1, nous serions portés à affirmer que les facteurs J, Z, G, N, Y, E, R, et à la rigueur Q peuvent être considérés comme de véritables besoins mis en relief par cette forme de processus d'identification.

J - La quantité de responsabilités nouvelles conférées par les cours de formation professionnelle.

Z - Dans quelle mesure les cours de formation sont orientés vers la notion de carrière.

G - L'efficacité des processus utilisés dans l'identification des besoins en formation professionnelle.

N - La fréquence d'utilisation de stages pratiques dans le cadre de cours de formation professionnelle.

Y - La préparation pédagogique des formateurs lors des cours de formation professionnelle.

E - La qualité des cours de formation offerts en français.

R - Le choix de cours de formation de type "managérial" offerts en français.

Q - La fréquence avec laquelle on tient compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français.

TABLEAU: 6.0 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et le degré de satisfaction qui leur est accordée

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

satisfaction / facteurs	1	2	3	4	5	Pas de réponses	Total	Moyenne
A	24	18	41	15	1	1	100	2.480
B	17	26	38	17	1	1	100	2.560
C	15	33	35	14	2	1	100	2.520
D	4	9	24	49	13	1	100	3.550
E	26	35	21	15	3	0	100	2.340
K	13	19	40	23	4	1	100	2.830
L	20	19	50	7	3	1	100	2.510
O	18	31	43	5	2	1	100	2.390
P	9	21	54	12	2	2	100	2.710
Q	6	21	61	9	2	1	100	2.770
R	20	41	26	10	2	1	100	2.300
V	8	21	43	23	3	2	100	2.860
W	7	14	64	12	2	1	100	2.850
TOTAL	187	308	540	211	40	14	1300	
MOY.	14	27	31	16	3	1		2.66

1 = très insatisfait

2 = insatisfait

3 = ni insatisfait, ni satisfait

4 = satisfait

5 = très satisfait

TABLEAU:6.1 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et le degré de satisfaction qui leur est accordée (suite)

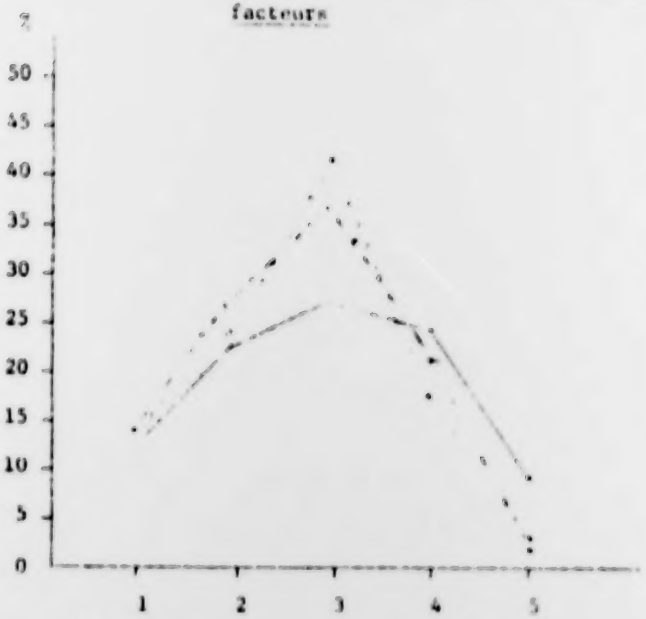
Facteurs Intrinsèques:

satisfac-tion / fac-teurs	1	2	3	4	5	Pas de réponses	Total	Moyenne
H	16	24	17	36	6	1	100	2.890
J	22	39	28	8	2	1	100	2.260
M	4	21	44	25	5	1	100	3.030
S	5	15	40	29	9	2	100	3.160
U	1	3	18	39	38	1	100	4.070
Z	32	35	16	13	4	0	100	2.220
TOTAL	80	137	163	150	64	6	600	
MOY.	13	23	27	25	11	1		2.93

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

satisfac-tion / fac-teurs	1	2	3	4	5	Pas de réponses	Total	Moyenne
F	10	12	31	41	5	1	100	3.160
G	21	32	35	9	2	1	100	2.360
N	27	27	29	13	2	2	100	2.300
T	5	20	33	40	1	1	100	3.090
X	7	29	50	12	1	1	100	2.680
Y	12	37	35	12	3	1	100	2.540
TOTAL	82	157	213	127	14	7	600	
MOY.	14	26	35	21	2	1		2.68

TABLEAU: 7.0 Représentation graphique de la satisfaction accordée à chacune des trois catégories de facteurs



-facteurs intrinsèques: ————————————

-facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives) -·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-

-facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique) .....

1 = très insatisfait

2 = insatisfait

3 = ni insatisfait, ni satisfait

4 = satisfait

5 = très satisfait

TABLEAU: 8.0 Nombre de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5"

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Facteurs	Satisfaction	Insatisfaction
A	16	42
B	18	43
C	16	48
D	62	13
E	18	61
K	27	32
L	10	39
O	7	49
P	14	30
Q	11	27
R	12	61
V	26	29
W	14	21
TOTAL	251	495
%	251/746 = 33.64	495/746 = 66.36

TABLEAU: 8.1 Nombre de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" (suite)

Facteurs Intrinsèques:

Facteurs	Satisfaction	Insatisfaction
H	42	40
J	10	61
M	30	25
S	38	20
U	77	4
Z	17	67
TOTAL	214	217
%	214/431 = 49.85	217/431 = 50.85

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Facteurs	Satisfaction	Insatisfaction
F	46	22
G	11	53
N	15	54
T	41	25
X	13	36
Y	15	49
TOTAL	141	239
%	141/380 = 37.10	239/380 = 62.90

TABLEAU: 9.0 Pourcentages de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" pour chacun des facteurs

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Facteurs	% Satisfaction	% Insatisfaction
A	2.64	4.41
B	2.97	4.52
C	2.64	5.04
D	10.23	1.36
E	2.97	6.41
K	4.45	3.36
L	1.65	4.10
O	1.15	5.15
P	2.31	3.15
Q	1.81	2.83
R	1.98	6.41
V	4.29	3.04
W	2.31	2.20
TOTAL	100.0 N= 606	100.0 N= 951

TABLEAU: 9.1 Pourcentages de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" pour chacun des facteurs (suite)

Facteurs intrinsèques:

Facteurs	% Satisfaction	% Insatisfaction
H	6.93	4.20
J	1.65	6.41
M	4.95	2.62
S	6.27	2.10
U	12.70	.42
Z	2.80	7.04
TOTAL	100.0 N=606	100.0 N=951

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Facteurs	% Satisfaction	% Insatisfaction
F	7.59	2.31
G	1.81	5.57
N	2.47	5.67
T	6.76	2.62
X	2.14	3.78
Y	2.47	5.15
TOTAL	100.0 N= 606	100.0 N= 951

TABLEAU: 10.0 Représentation graphique des pourcentages de répondants ayant inscrit les cotes "1,2" et "4,5" pour chacun des facteurs

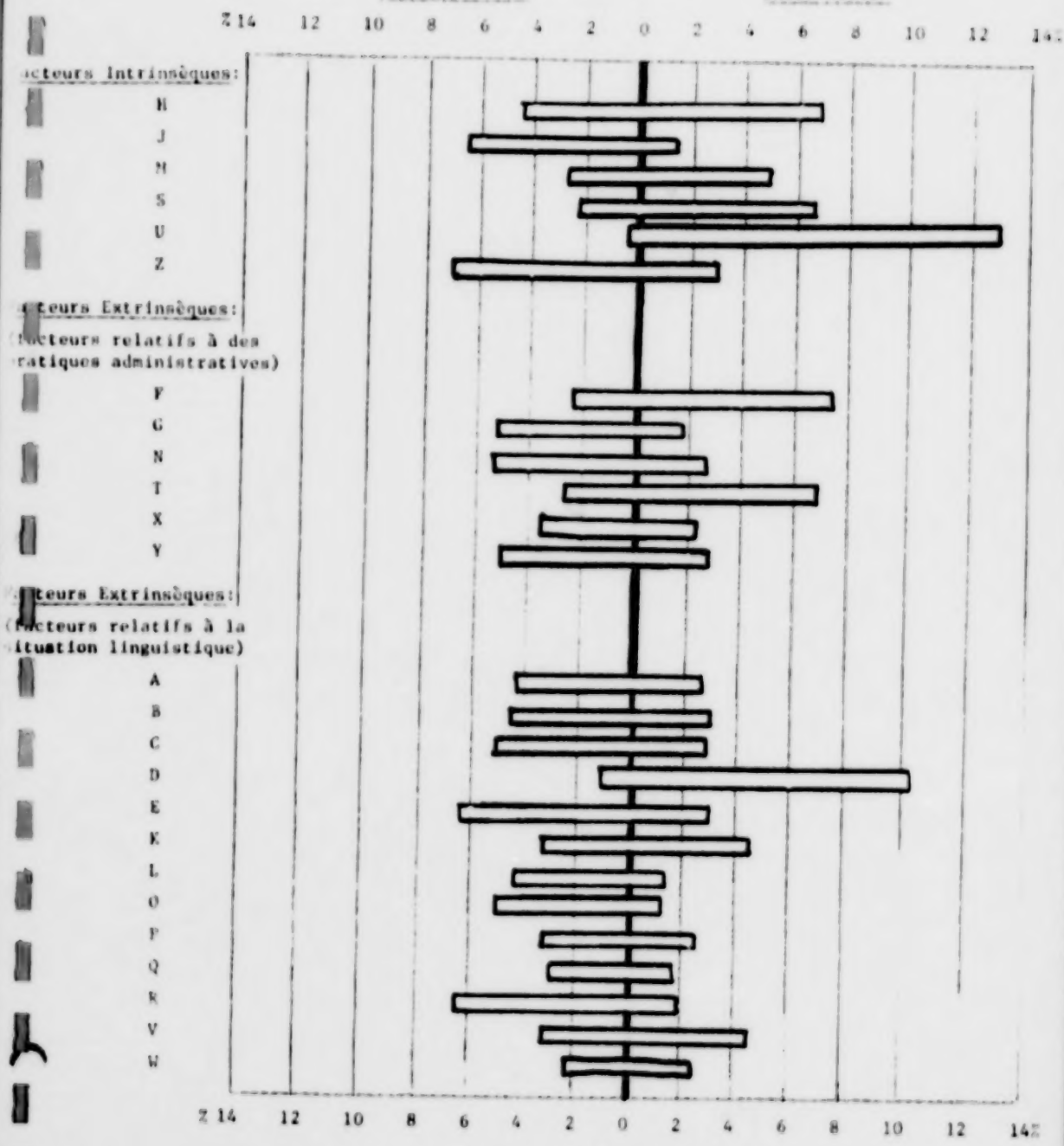


TABLEAU:11.0 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Facteurs	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T
A	3.76	2.48	7.79
B	3.78	2.56	7.81
C	3.77	2.52	8.45
D	3.68	3.55	0.81
E	4.54	2.34	15.66
K	3.60	2.83	4.86
L	3.65	2.51	7.58
O	3.56	2.39	7.84
P	3.45	2.71	4.76
Q	3.80	2.77	7.04
R	3.80	2.30	9.82
V	2.88	2.86	0.11
W	3.71	2.85	6.22

TABLEAU: II.1 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs (suite)

Facteurs Intrinsèques:

Facteurs	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T
H	4.05	2.89	7.18
J	4.16	2.26	14.30
M	4.27	3.03	9.74
S	3.31	3.16	.97
U	4.07	4.07	0.00
Z	4.02	2.22	11.88

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Facteurs	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T
F	4.19	3.16	6.87
G	4.21	2.36	13.51
S	4.07	2.30	12.41
T	3.50	3.09	3.05
X	3.45	2.68	5.70
Y	4.31	2.54	13.12

La Partie IV du questionnaire comportait trois questions sur chacun des vingt-cinq facteurs, mais dont les deux premières seulement ont été retenues dans la présente analyse. La première question visait à mesurer les états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété. Essentiellement, cela revenait à constater si le rythme de satisfaction ou de réalisation d'un besoin donné, correspondait ou non aux aspirations d'un répondant quelconque dans un environnement donné. Les tableaux 12.0, 12.1 et 13.0 démontrent que c'est au chapitre des facteurs relatifs aux pratiques administratives que l'état de sous-satiété est le plus ressenti, suivis par les facteurs linguistiques, et enfin par les facteurs intrinsèques. En revanche, quand il s'agit de l'état de satiété, les tendances sont complètement renversées, de sorte que les facteurs intrinsèques figurent en première position et les facteurs relatifs aux pratiques administratives se retrouvent en troisième, tandis que les facteurs linguistiques maintiennent leur position médiane. Quand à l'état de sur-satiété, c'est-à-dire, état où un besoin donné est satisfait beaucoup plus que ne le commande le niveau d'aspirations, celui-ci trouve peu de répondants, quelle que soit la catégorie de facteurs.

Les tableaux 14.0, 14.1 et 15.0 sont dérivés des résultats de la deuxième question contenue à la Partie IV du questionnaire. Cette question, consécutive à celle qui mesurait les états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété, consistait à demander aux répondants, dans la mesure où un ou plusieurs des facteurs avaient été exprimés sous forme de besoins, si ces mêmes besoins pouvaient être satisfaits dans un avenir prévisible au sein de l'environnement du répondant. Non seulement le candidat devait-il signifier la présence ou l'absence de potentiel environnemental, mais encore fallait-il qu'il indique

l'utilité qu'il y avait à satisfaire ce ou ces besoins.

La première observation qui s'impose, c'est que la distribution des répondants entre les trois choix possibles, à savoir un changement possible, un changement possible mais non désiré, et un changement impossible, est sensiblement la même pour les trois catégories de facteurs, comme le démontrent d'ailleurs les tableaux 14.0 et 14.1. La seule différence qu'il convient de mentionner réside dans le nombre un peu plus bas de répondants qui entrevoit un changement possible dans la catégorie des facteurs intrinsèques. Ce qui ressort nettement, cependant, c'est qu'en regroupant le nombre de répondants ayant signifié qu'un changement était possible mais non désiré, à ceux qui ont indiqué que tout changement était impossible, on obtient un bon tiers de tous les répondants, dont les attitudes peuvent être interprétées comme allant de l'indifférence la plus complète à un pessimisme irréversible devant la possibilité de satisfaire leurs besoins en formation au sein de leur environnement respectif.

TABLEAU 12.0 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et les états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété (suite)

Facteurs Extrinsèques (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Etats / facteurs	Sous-satiété	Satiété	Sur-satiété	Pas de réponses	Total
A	55	42	0	3	100
B	29	57	0	14	100
C	28	60	0	12	100
D	52	31	2	15	100
E	44	48	0	8	100
K	49	46	0	5	100
L	43	39	11	7	100
O	45	45	1	9	100
P	59	29	1	11	100
Q	45	40	0	15	100
R	60	27	1	12	100
V	48	42	0	10	100
W	47	39	0	14	100
TOTAL	604	545	16	135	1300
MOY.	46	42	1	10	

TABLEAU:12.1 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et les états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété

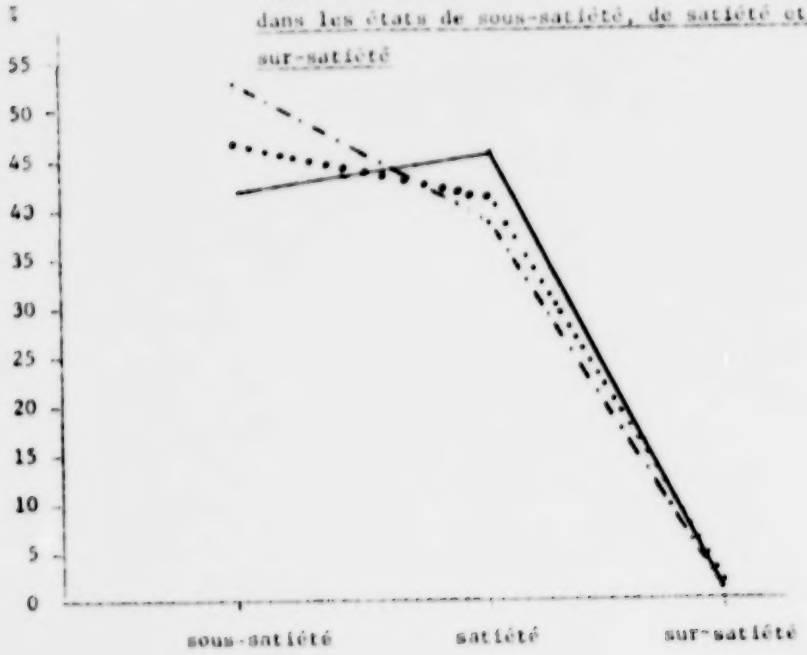
Facteurs Intrinsèques:

facteurs \ états	Sous-satiété	Satiété	Sur-satiété	Pas de réponses	Total
H	31	59	1	9	100
J	60	35	0	5	100
M	29	51	0	20	100
S	45	39	0	16	100
U	32	49	4	15	100
Z	54	38	0	8	100
TOTAL	251	271	5	73	600
MOY.	42	45	1	12	

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

facteurs \ états	Sous-satiété	Satiété	Sur-satiété	Pas de réponses	Total
F	51	44	0	5	100
G	66	26	0	8	100
N	32	46	5	17	100
T	57	38	0	5	100
X	42	40	0	18	100
Y	66	31	0	3	100
TOTAL	314	225	5	56	600
MOY.	52	37	1	9	

TABLEAU: 13.0 Représentation graphique des pourcentages de répondants par catégorie de facteurs s'inscrivant dans les états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété



-facteurs intrinsèques: ————————————

-facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives) —·—·—·—·—·—·—·—

-facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique) .....

TABLEAU:14.0 Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et la perception d'un changement possible, d'un changement possible mais non désiré et d'un changement impossible (suite)

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Facteurs \ Changement	Changement possible	Changement possible mais non désiré	Changement impossible	Pas de réponses	Total
A	54	32	11	3	100
B	50	26	8	16	100
C	40	32	15	13	100
D	57	17	10	16	100
E	52	18	19	11	100
K	65	16	13	6	100
L	43	46	4	7	100
O	55	27	6	12	100
P	53	25	3	9	100
Q	55	26	4	15	100
R	60	22	4	14	100
V	51	24	14	11	100
W	68	17	3	12	100
TOTAL	713	328	114	145	1300
MOY.	55	25	9	11	

TABLEAU:14.1Comparaison entre les 3 catégories de facteurs et la perception d'un changement possible, d'un changement possible mais non désiré et d'un changement impossible

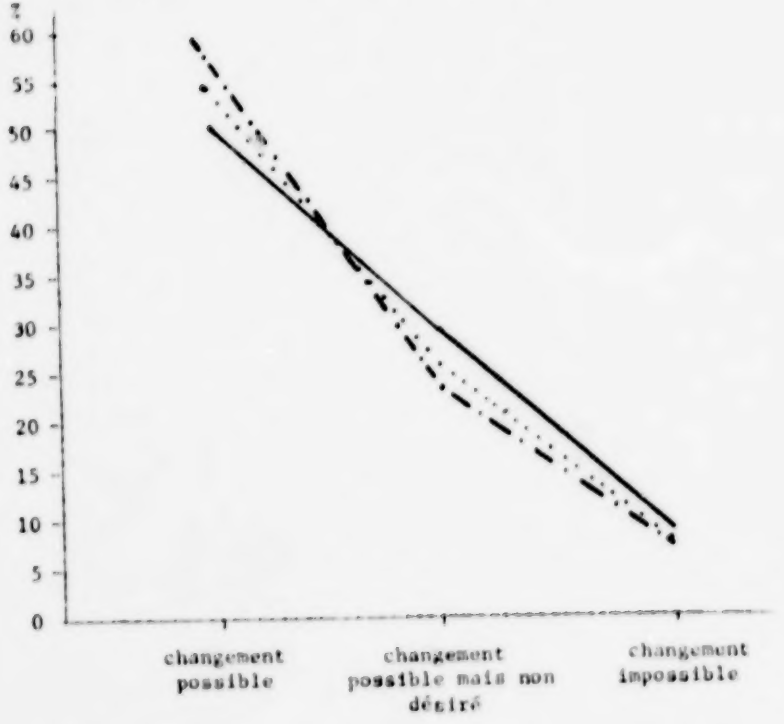
Facteurs Intrinsèques:

Change-ment / facteurs	Changement possible	Changement possible mais non désiré	Changement impossible	Pas de réponses	Total
H	48	31	11	10	100
J	53	29	12	6	100
M	42	28	11	19	100
S	54	24	6	16	100
U	36	37	12	15	100
Z	61	27	2	10	100
TOTAL	294	176	54	76	600
MOY.	49	29	9	13	

Facteurs Extrinsèques: **(facteurs relatifs à des pratiques administratives)**

Change-ment / facteurs	Changement possible	Changement possible mais non désiré	Changement impossible	Pas de réponses	Total
F	58	21	15	6	100
G	68	18	5	9	100
N	37	41	6	16	100
T	65	19	10	6	100
X	49	25	7	19	100
Y	67	19	8	6	100
TOTAL	344	143	51	62	600
MOY.	57	24	8	10	

TABLEAU: 15.0 Représentation graphique des pourcentages de répondants par catégorie de facteurs percevant un changement possible, un changement possible mais non-désiré et un changement impossible



-facteurs intrinsèques: ————————

-facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives) ——·——·——·——

-facteurs extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique) ....

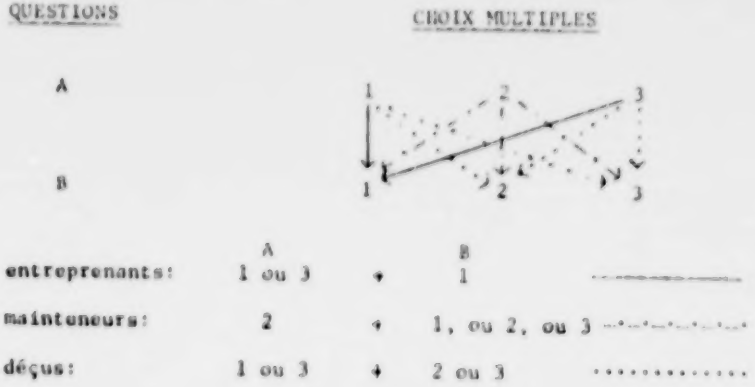
6.4 - Deuxième type d'analyse

Au delà des résultats obtenus par le truchement de la première analyse, il importait aussi que les données recueillies fussent examinées dans la perspective d'une seconde analyse, qui mettrait davantage l'accent sur le comportement de groupes à définir. Or, parce que le modèle d'Ullrich permettait semblable analyse, nous avons appliqué une partie de la méthodologie d'analyse qui accompagne l'expérimentation de ce modèle.

A partir des trois questions contenues à la Partie IV du questionnaire, Ullrich définit trois groupes différents à l'intérieur de chacun desquels un individu peut se ranger, dépendant de l'état de satisfaction qu'il peut éprouver par rapport à un besoin donné. Précisons dès maintenant, que contrairement à Ullrich qui se sert des trois questions pour définir les groupes d'entreprenants ("attainers"), de mainteneurs ("maintainers") et de déçus ("failures"), nous nous sommes servis uniquement des deux premières questions pour déterminer ces trois formes de comportement. Cette façon de procéder était conforme au fait que nous avions rendu la troisième question facultative, donc inutilisable dans la majorité des cas.

Le processus de définition des trois groupes s'est effectué au moyen de la combinaison des deux questions à la Partie IV. Ainsi, un répondant qui indiquait un état de satiété pour l'un des ving-cinq facteurs retenus, était défini comme mainteneur pour ce besoin en particulier. Quant au répondant qui avait manifesté un état de sous-satiété ou de sur-satiété, la deuxième question fournissait l'élément de définition complémentaire. Par exemple, l'individu qui, à la première question, avait signifié un état de sous-satiété, puis à la deuxième, entrevoyait un changement possible dans son environnement, était joint au groupe des entreprenants. Par contre,

celui qui s'était déclaré en état de sur-satiété ou de sous-satiété et qui indiquait à la deuxième question, le second ou le troisième choix, soit un changement possible mais non désiré, ou un changement impossible, était classé parmi les déçus. Soulignons d'autre part, que pour simplifier la démarche de définition des groupes, nous avions éliminé les quelques rares répondants qui avaient retenu le quatrième choix qui accompagnait la deuxième question dans le cas de certains facteurs. En fait, ce quatrième choix proposait un changement vers une situation antérieure. En résumé, on peut mieux saisir le processus de définition des trois groupes au moyen du schéma suivant qui illustre les combinaisons utilisées:



Ayant donc réparti tous les répondants entre entreprenants, mainteneurs, et déçus, il fut aisé dès lors de relever comment chacun des facteurs était évalué par ces trois groupes. Au niveau des facteurs, il y a un fait digne de mention, qui découle du nombre un peu plus élevé de déçus qui accompagne le facteur "J", c'est-à-dire la quantité de responsabilités nouvelles conférées

par les cours de formation professionnelle. Un examen des tableaux 16.0, 16.1 et 17.0 permet en plus de constater que le nombre de mainteneurs est proportionnellement plus élevé lorsqu'il s'agit des facteurs intrinsèques, dépassant même le nombre d'entreprenants, ce qui peut étonner à première vue, si on se souvient que cet ensemble de facteurs étaient particulièrement recherchés et valorisés par l'importance que les répondants leur attribuaient lors de la première analyse. Or, ce sont les facteurs relatifs aux pratiques administratives qui enregistrent proportionnellement le plus grand nombre d'entreprenants, tandis que, en ce qui concerne les facteurs linguistiques, le nombre des mainteneurs est égal à celui des entreprenants.

TABLEAU:16.0Répartition des 7 catégories de facteurs entre les entrepreneurs, les mainteneurs et les déçus

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Groupes / Facteurs	Entre-prenants	Mainte-neurs	Déçus	Pas de réponses	Total
A	49	41	6	4	100
B	28	55	1	16	100
C	23	59	5	13	100
D	52	30	0	18	100
E	37	46	6	11	100
K	43	45	6	6	100
L	36	39	6	19	100
O	36	43	8	13	100
P	52	29	7	12	100
Q	42	40	3	15	100
R	50	27	8	15	100
V	42	41	6	11	100
W	41	37	6	16	100
TOTAL	531	532	68	169	1300
MOY.	41	41	5	13	

TABLEAU 16.1 Répartition des 7 catégories de facteurs entre les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

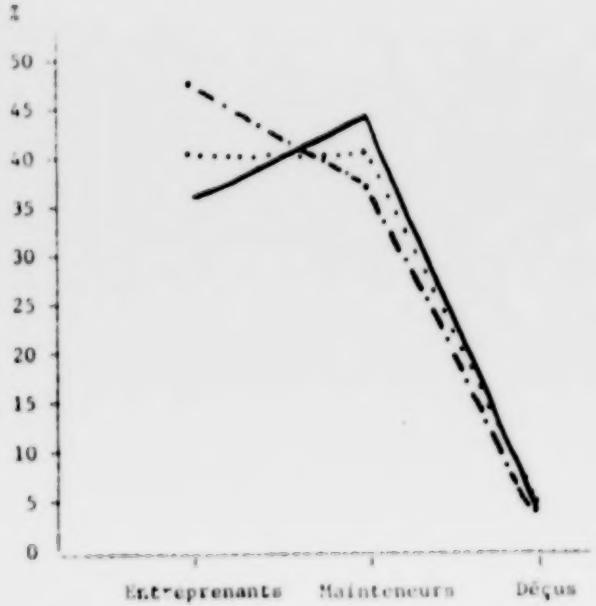
Facteurs Intrinsèques:

Groupes / Facteurs	Entre-prenants	Mainte-neurs	Déçus	Pas de réponses	Total
H	28	59	2	11	100
J	44	34	16	6	100
M	27	51	2	20	100
S	38	39	6	17	100
U	29	48	3	20	100
Z	50	38	2	10	100
TOTAL	216	269	31	84	600
MOY.	36	45	5	14	

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Groupes / Facteurs	Entre-prenants	Mainte-neurs	Déçus	Pas de réponses	Total
F	42	42	9	7	100
G	61	26	4	9	100
N	29	46	3	22	100
T	52	37	5	6	100
X	39	39	3	19	100
Y	63	30	1	6	100
TOTAL	286	220	25	69	600
MOY.	48	37	4	11	

TABLEAU: 17.0 Représentation graphique de la distribution des entreprenants, des mainteneurs et des déçus parmi les trois catégories de facteurs



Facteurs Intrinsèques: ————————————

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives) —·—·—·—·—·—·—·—

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique) .....

Les tableaux 18.0, 18.1 et 19.0 illustrent la façon dont est répartie l'importance accordée aux facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus. Mentionnons que le tableau 19.0 regroupe dans un même graphique les trois catégories de facteurs sans toutefois les différencier, alors qu'elles le sont aux tableaux 18.0 et 18.1.

A la lecture de ces trois tableaux, ne serait-ce que par l'importance moyenne accordée aux facteurs par chacun des groupes, on peut affirmer que les entreprenants et les déçus valorisent davantage l'ensemble des facteurs que les mainteneurs; autrement dit, les mainteneurs ont un niveau d'aspirations plus bas dans l'atteinte de leurs besoins, ce qui réduirait d'autant l'écart avec le niveau de satisfaction qu'ils peuvent éprouver vis-à-vis des mêmes facteurs.

D'autre part, lorsqu'on isole les facteurs linguistiques, on se rend compte que les différences entre les moyennes des entreprenants, des mainteneurs et des déçus, sont considérablement effacées, ce qui viendrait corroborer en quelque sorte l'observation faite lors de la première analyse, et où les facteurs linguistiques revêtaient moins d'importance aux yeux des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire, comparativement aux deux autres catégories de facteurs. Aussi, sommes-nous portés à affirmer que les entreprenants se rapprochent singulièrement des mainteneurs, lorsqu'il s'agit des facteurs linguistiques.

Par contre, on remarquera que l'écart entre entreprenants et mainteneurs est d'autant plus agrandi en ce qui touche les facteurs intrinsèques (tableau 18.1).

TABLEAU 18.0 Répartition de l'importance accordée aux facteurs selon les groupes d'entreprenants, de mainteneurs et de déçus

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Groupes \ Importance	1	2	3	4	5	Moyenne	Total
Entreprenants	21	48	124	150	188	3.82	531
Mainteneurs	24	65	108	167	168	3.73	532
Déçus	5	5	13	25	20	3.73	68

1 = pas important du tout

2 = peu important

3 = relativement important

4 = important

5 = très important

TABLEAU 18.1 Répartition de l'importance accordée aux facteurs selon les groupes d'entreprenants, de mainteneurs et de déçus (suite)

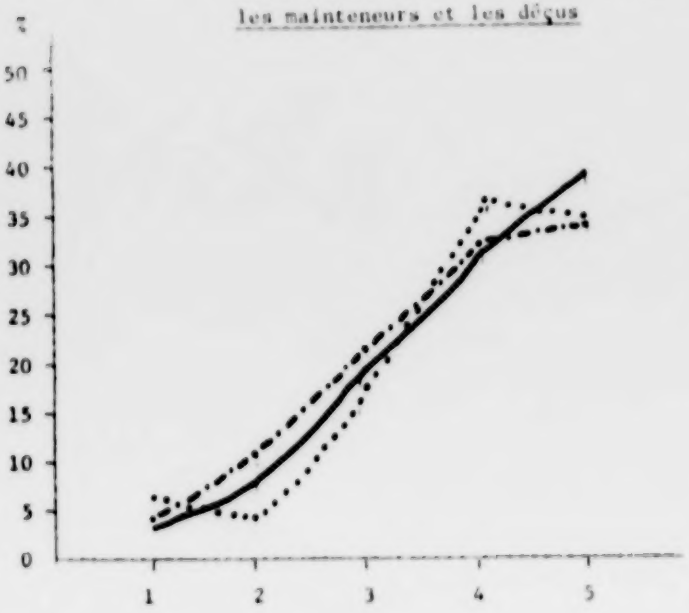
Facteurs Intrinsèques:

Groupes \ Importance	1	2	3	4	5	Moyenne	Total
Entreprenants	2	9	34	74	96	4.15	216
Mainteneurs	12	25	57	86	89	3.79	269
Déçus	3	1	5	10	12	3.87	31

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Groupes \ Importance	1	2	3	4	5	Moyenne	Total
Entreprenants	10	21	45	88	122	4.01	286
Mainteneurs	5	18	52	82	63	3.81	220
Déçus	0	0	4	10	11	4.28	25

TABLEAU: 19.0 Représentation graphique de l'importance accordée à l'ensemble des facteurs par les entreprenants, les mainteneurs et les déçus



-entreprenants: ————————————

-mainteneurs: — · — · — · — · — · — · —

-déçus: .....

1 = pas important du tout

2 = peu important

3 = relativement important

4 = important

5 = très important

L'analyse de la satisfaction laisse entrevoir des tendances beaucoup plus significatives que l'analyse portant sur l'importance. En autres particularités, il ressort clairement que les mainteneurs ont un taux de satisfaction moyen plus élevé que ceux des entreprenants et des déçus, alors que ce dernier groupe, exception faite des facteurs intrinsèques, enregistre le taux de satisfaction le plus bas. D'ailleurs, ces tendances sont bien illustrées au tableau 21.0, lequel permet aussi de repérer plus facilement le nombre élevé de mainteneurs qui se concentrent autour de la cote "3", c'est-à-dire "ni insatisfait, ni satisfait". Quant aux entreprenants, ils semblent tenir une position médiane entre les mainteneurs et les déçus, ce qui les rendraient ni trop insatisfaits, ni trop satisfaits.

Il convient de mentionner que ces tendances ont été observées par Ullrich lui-même [1] lors d'une de ses enquêtes. Celui-ci soutient que les questionnaires qui n'abordent que la dimension de la satisfaction et de l'insatisfaction, produisent des résultats susceptibles d'être mis en doute, puisque les états de sous-satiété et de satiété procurent tous deux une certaine satisfaction. D'où l'intérêt de la classification entre entreprenants et mainteneurs, laquelle nous autorise davantage à indiquer ceux qui, des répondants, sont plus susceptibles de désirer le statu quo ou un changement dans un environnement donné.

(1) R.A. Ullrich, op. cit., page 217

TABLEAU 23.0 Répartition de la satisfaction (ou de l'insatisfaction) accordée aux facteurs selon les groupes d'entreprenants, de maintenceurs et de déçus

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

Satisfaction / Groupes	1	2	3	4	5	Moyenne	Total
Entreprenants	96	152	179	91	13	2.57	531
Maintenceurs	51	124	212	127	18	2.88	532
Déçus	18	21	17	11	1	2.35	68

1 = très insatisfait

2 = insatisfait

3 = ni insatisfait, ni satisfait

4 = satisfait

5 = très satisfait

TABLEAU 20.1 Répartition de la satisfaction (ou de l'insatisfaction) accordée aux facteurs selon les groupes d'entreprenants, de mainteneurs et de déçus (suite)

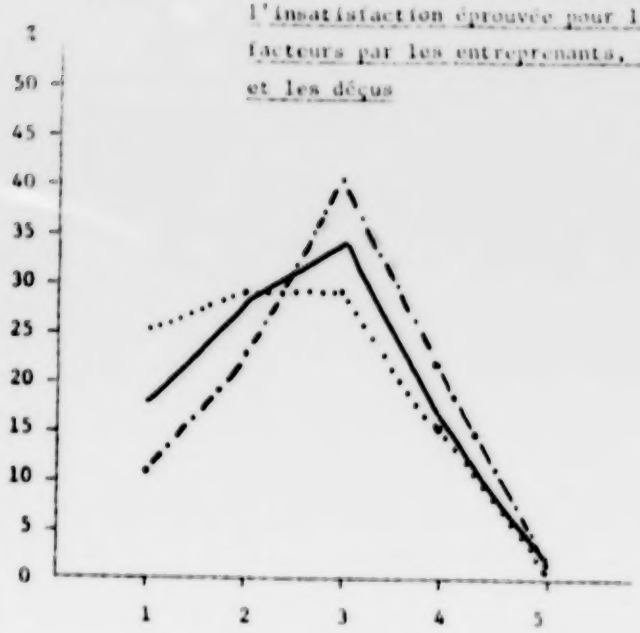
Facteurs Intrinsèques:

Satisfaction / Groupes	1	2	3	4	5	Moyenne	Total
Entreprenant	48	61	77	29	1	2.41	216
Mainteneurs	35	71	104	46	13	2.74	269
Déçus	7	6	12	6	0	2.54	31

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

Satisfaction / Groupes	1	2	3	4	5	Moyenne	Total
Entreprenants	49	72	98	55	12	2.63	286
Mainteneurs	15	35	105	52	13	3.05	220
Déçus	7	8	6	3	1	2.32	25

TABLEAU: 21.0 Représentation graphique de la satisfaction (ou de l'insatisfaction éprouvée pour l'ensemble des facteurs par les entreprenants, les mainteneurs et les déçus



-entreprenants: ————————————————

-mainteneurs: —·—·—·—

Les tableaux de la série 22.0, 22.1.... sont obtenus en comparant la satisfaction moyenne à l'importance moyenne de chacun des trois groupes définis par rapport aux vingt-cinq facteurs retenus. En tenant compte du nombre de candidats et de l'écart-type, les différences significatives sont évaluées au moyen du rapport T. Hormis quelques exceptions, les différences sont dans la plupart des cas significatives. Cela reviendrait à dire, que le niveau d'aspirations des trois groupes définis ne correspondrait pas à un niveau de satisfaction équivalent, donc qu'une certaine insatisfaction, qui peut varier en intensité selon le facteur dont il est question, se ferait sentir chez la plupart des répondants. Maintenant, de là à établir que ce sentiment a atteint un niveau intolérable, cela reste à prouver.

Une deuxième observation qui mérite d'être soulignée est la suivante: dans la plupart des cas, le rapport T des entreprenants et des déçus est beaucoup plus élevé que celui des mainteneurs, d'où la conclusion qu'un mainteneur serait par définition un individu chez qui l'écart entre le niveau d'aspirations pour un besoin donné d'une part, et sa satisfaction dans un certain milieu d'autre part, serait plutôt réduit. Du même coup, cette classification que propose Ullrich paraît comme étant bien fondée.

Enfin, il convient de signaler que les différences entre le rapport T des entreprenants et celui des mainteneurs sont moins élevées que celles observées dans les deux autres catégories de facteurs, lorsqu'il s'agit des facteurs linguistiques.

TABLEAU 22.0 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus

Facteurs Intrinsèques:

H	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.00	2.04	13.25	28
Mainteneurs	3.73	2.46	7.63	59
Déçus	4.50	4.00	9.95	2

J	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.18	2.27	12.91	44
Mainteneurs	3.35	2.94	2.71	34
Déçus	3.88	2.56	9.00	16

M	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.22	2.96	9.06	27
Mainteneurs	4.14	3.37	5.49	51
Déçus	2.50	1.50	6.29	2

S	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.34	2.79	13.62	38
Mainteneurs	3.90	2.74	8.63	39
Déçus	3.50	2.50	5.32	6

TABLEAU 22.1 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

Facteurs Intrinsèques: (suite)

U	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.52	2.14	21.65	29
Mainteneurs	4.08	2.50	13.27	48
Déçus	5.00	2.67	49.25	3

Z	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.84	2.28	11.65	50
Mainteneurs	3.39	2.47	5.52	38
Déçus	4.00	2.00	14.07	2

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives)

F	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.43	2.05	19.79	42
Mainteneurs	4.05	2.69	10.54	42
Déçus	4.56	1.56	30.82	9

G	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.46	2.41	6.45	61
Mainteneurs	3.27	2.81	3.04	26
Déçus	4.25	2.00	17.23	4

TABLEAU 22.2 Rapport entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à des pratiques administratives) (suite)

N	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.83	1.79	13.53	29
Mainteneurs	3.83	2.78	7.95	46
Déçus	4.00	2.67	28.14	3

T	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.17	3.02	7.88	52
Mainteneurs	3.92	3.43	3.74	37
Déçus	4.40	3.20	8.44	5

X	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.95	2.67	8.00	39
Mainteneurs	3.67	3.00	5.23	39
Déçus	--	--	--	--

Y	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.24	3.51	5.79	63
Mainteneurs	4.03	3.73	2.13	30
Déçus	--	--	--	--

TABLEAU : 22.3 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique)

A	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.71	2.92	5.20	49
Mainteneurs	3.54	3.37	1.22	41
Déçus	3.00	2.75	1.55	6

B	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	2.71	2.61	0.62	28
Mainteneurs	2.96	3.07	-0.70	55
Déçus	--	--	--	--

C	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.57	2.47	15.63	23
Mainteneurs	4.56	2.56	16.57	59
Déçus	4.80	2.00	28.43	5

D	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.50	2.62	6.86	52
Mainteneurs	3.43	2.77	4.82	30
Déçus	--	--	--	--

TABLEAU 22.4 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistiques) (suite)

E	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.43	2.73	4.58	37
Mainteneurs	3.48	3.13	2.65	46
Déçus	.383	2.50	11.26	6

K	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.14	2.23	12.78	43
Mainteneurs	4.20	2.96	9.34	45
Déçus	4.17	2.00	20.20	6

L	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.06	2.33	10.97	36
Mainteneurs	3.64	2.21	9.89	39
Déçus	3.00	2.17	4.95	6

O	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.72	2.50	7.36	36
Mainteneurs	3.74	2.56	7.95	43
Déçus	3.63	1.50	15.01	8

TABLEAU 22.5 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique) (suite)

P	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.10	2.92	8.67	52
Mainteneurs	3.97	3.38	4.86	29
Déçus	4.29	2.86	15.00	7

Q	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.33	2.64	4.48	42
Mainteneurs	3.57	3.45	0.87	40
Déçus	2.33	2.00	1.41	3

R	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	3.86	2.12	12.29	50
Mainteneurs	3.19	2.70	3.03	27
Déçus	3.88	2.63	7.38	8

V	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.36	2.86	10.63	42
Mainteneurs	4.12	2.98	8.10	41
Déçus	4.67	2.83	17.99	6

TABLEAU 22.6 Rapport T entre l'importance moyenne et la satisfaction moyenne pour chacun des facteurs parmi les entreprenants, les mainteneurs et les déçus (suite)

Facteurs Extrinsèques: (facteurs relatifs à la situation linguistique) (suite)

W	Importance Moyenne	Satisfaction Moyenne	Rapport T	Nombre de candidats
Entreprenants	4.07	1.09	12.54	41
Mainteneurs	3.81	1.11	9.28	37
Déçus	3.17	1.07	4.02	6

6.5 - Interprétation

L'interprétation des tendances que nous avons relevées au moyen de deux types d'analyse a été faite en tenant compte

- que celles-ci étaient propres, non pas à l'ensemble des fonctionnaires francophones, mais à une clientèle donnée, c'est-à-dire les fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire oeuvrant dans la région d'Ottawa-Hull. Il reste que, parce que ceux-ci sont stratégiquement bien situés dans la hiérarchie administrative, les tendances relevées peuvent nous renseigner à plus d'un titre sur le mode de pensée et les habitudes qui prévalent chez les fonctionnaires francophones à un certain niveau hiérarchique ou à un certain moment de leur carrière.

- Deuxièmement, ces tendances s'appliquent à l'ensemble de dix ministères et que, par conséquent, une analyse faite par ministère pourrait révéler des tendances possiblement différentes de celles que nous avons constatées.

- Enfin, bien que cette étude se soit penchée sur les besoins et la motivation associés à la formation, il ne fait aucun doute qu'au-delà d'une simple identification de besoins, ce sont des attitudes, des perceptions, donc des aspects du comportement organisationnel des fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire qui ont été mis en évidence par le fait même.

1. En matière de formation professionnelle, les fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire accordent plus d'importance aux facteurs intrinsèques et aux facteurs relatifs aux pratiques administratives qu'aux facteurs linguistiques. (tableau 5.0)

2. Les facteurs linguistiques sont généralement, à quelques exceptions près, peu valorisés et peu recherchés, d'où l'hypothèse qu'un fort sentiment d'indifférence prévaut chez bon nombre de fonctionnaires francophones à l'égard de la situation linguistique dans laquelle peut se dérouler la formation professionnelle. (tableaux 1.0 et 2.0)

3. Les facteurs linguistiques et les facteurs relatifs aux pratiques administratives procurent proportionnellement plus d'insatisfaction que de satisfaction, alors que cette tendance est partagée presque également lorsqu'il s'agit des facteurs intrinsèques. (tableau 10.0)

4. Toujours en ce qui concerne la satisfaction, les facteurs linguistiques recueillent un plus grand nombre de répondants à la position médiane, c'est-à-dire, "ni insatisfaits ni satisfaits", ce qui viendrait renforcer cette conclusion que les fonctionnaires francophones affichent une certaine indifférence, voire même une certaine désaffection vis-à-vis de la question linguistique.

5. S'agissant d'exprimer les besoins en formation sous forme d'états de sous-satiété, de satiété et de sur-satiété, les facteurs relatifs aux

pratiques administratives trouvent plus de répondants en état de sous-satiété, alors que les facteurs intrinsèques sont plus nombreux dans l'état de satiété. Les facteurs linguistiques détiennent une position médiane, qu'on peut interpréter comme étant des besoins secondaires aux yeux des fonctionnaires francophones. (tableau 13.)

6. Au moyen du deuxième type d'analyse, il apparaît que les fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire, lorsqu'il s'agit des facteurs linguistiques, sont aussi nombreux à vouloir maintenir le statu quo présent qu'à désirer un changement à la situation linguistique de leur environnement. Le plus grand nombre de mainteneurs en ce qui concerne les facteurs intrinsèques peut être interprété comme une volonté de ces mêmes fonctionnaires, de conserver les avantages acquis, surtout ceux qui ont trait à la carrière. (tableau 17.0)

7. Les fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire n'intègrent pas leurs besoins linguistiques, pourtant source de frustration, aux autres besoins de leur carrière.

8. Parmi les vingt-cinq facteurs soumis aux fonctionnaires francophones, les principaux besoins exprimés sont les suivants:

   J - La quantité de responsabilités nouvelles conférées par les cours de formation professionnelle.

   Z - Dans quelle mesure les cours de formation sont orientés vers la notion de carrière.

G - L'efficacité des processus utilisés dans l'identification des besoins en formation professionnelle.

N - La fréquence d'utilisation de stages pratiques dans le cadre de cours de formation professionnelle.

Y - La préparation pédagogique des formateurs lors des cours de formation professionnelle.

E - La qualité des cours de formation offerts en français.

R - Le choix de cours de formation de type "managérial" offerts en français.

VII -RECOMMANDATIONS

1. A partir de l'instrument de recherche déjà mis au point, nous recommandons que la présente étude soit poursuivie, afin que les conclusions finales puissent s'appuyer sur l'analyse de tous les questionnaires reçus, de sorte que cette étude plus globale pourrait, en dernière analyse, confirmer ou infirmer les résultats obtenus par la première étude. Soulignons que le Conseil du Trésor, ainsi que la plupart des ministères touchés par cette étude, se sont montrés vivement intéressés et ont adressé une demande pour obtenir les résultats.

2. Dans l'hypothèse où les résultats d'une étude plus globale s'avéreraient fondés et révélateurs, nous recommandons que la même méthodologie soit appliquée à un plus grand nombre de ministères et organismes, ce qui pourrait contribuer à mettre en lumière le comportement des fonctionnaires francophones en ce qui concerne "les facteurs linguistiques" associés à la formation professionnelle et, dans une perspective agrandie, à leur carrière au sein de l'Administration fédérale.

3. A la suite des principaux besoins d'ordre linguistique que cette étude a mis en évidence, nous recommandons

   a) que des dispositions soient prises afin que l'on puisse offrir tous les cours de type managérial en français, et cela dans tous les ministères et organismes;

   b) qu'une importance toute particulière soit accordée à la qualité des cours de formation offerts en français, autrement dit, qu'ils ne soient pas une mauvaise traduction des cours

équivalents offerts en langue anglaise;

c) qu'une action de sensibilisation, et non seulement d'information, soit entreprise auprès des fonctionnaires francophones sur la valeur et la nécessité de la formation professionnelle en français, afin de mettre un terme à cette dichotomie existant entre besoins linguistiques d'une part, et besoins reliés à la carrière d'autre part. Cette entreprise de sensibilisation faciliterait du même coup l'implantation de cette politique qui stipule que tous les cours de formation professionnelle devront être offerts dans les deux langues officielles d'ici 1978. Il y a donc lieu de miser sur une demande accrue en excerçant des influences sur la motivation des fonctionnaires francophones, ce qui malheureusement n'a pas été fait, ou à peu près pas, dans le cas des cours de langue dispensés aux fonctionnaires anglophones.

4. Nous recommandons que l'identification des besoins, sans être toutefois complètement dissociée de l'évaluation annuelle de l'employé, puisse être faite plus d'une fois par année, s'il y a lieu, mais dans la perspective d'un processus qui doit être planifié et possédant ses propres méthodes et ses objectifs précis.

5. Découlant de ce qui a été affirmé précédemment, nous recommandons que l'identification des besoins, toujours en ce qui concerne la formation professionnelle, puisse être étroitement rattachée à des méthodes plus

précises, plus perfectionnées, donc en définitive, élaborées et mises au point par les services de formation des ministères, méthodes qui viseraient à concilier les besoins individuels et les besoins organisationnels.

6. Parmi les nombreux commentaires émis de la part des répondants, il a été déploré, à maintes reprises, que la formation professionnelle soit en quelque sorte émiettée, en d'autres mots, qu'elle ne se rattache pas à un ensemble cohérent et structuré, dont un plan de carrière. Surtout au niveau des fonctionnaires à l'échelon intermédiaire il serait avantageux que la formation professionnelle, orientée davantage vers des objectifs à moyen et long terme, vienne pour ainsi dire stimuler et préparer ce groupe de fonctionnaires à assumer des tâches plus complexes. Pour cette raison, nous recommandons que la formation professionnelle, surtout celle qui s'adresse aux fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire, s'insère à l'intérieur d'un plan de carrière, qu'elle vienne à en constituer un des éléments de base, ce qui aurait, en autres avantages, de déterminer un contenu plus concret et plus pratique dans le choix de cours à suivre.

ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES GENERAUX ET SPECIALISES:

Applewhite, Philipp B., Organizational Behaviour, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1965.

Beattie C., Désy J., Longstaff S., Bureaucratic Careers: Anglophones and Francophones in the Canadian Public Service, Ottawa, 1972, 652 p.

Crener, Maxime et Monteil, Bernard, Principes de management, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1971.

Garant, Patrice, La Fonction publique canadienne et québecoise. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1973.

Hamblin, A.C., Evaluation and Control of Training, McGraw-Hill Book Company (U.K.) Limited, 1974, 200p.

Herzberg, F. The Motivation to Work, New-York, Wiley and Saw, 1959.

Lynton, Rolf P., Training for Development, Udai Pareek, Homewood, Ill., Irwin 1967, 408 p.

Maslow, H.H., Motivation and Personnality, (Harper and Row, New-York, 1970).

McClelland, D.C. (Ed.), Studies in Motivation, (Appleton-Century-Crafts, New-York, 1955.

Odiorne, George S., Training by Objectives; an economic approach to management training, New-York, Macmillan, 1970, 354 p.

Roethlisberger, F.J. et autres, Training for human relations: (an interim report of a program for advanced training and research in human relations, 1951-1954, Boston, Harvard Univ., 1954

Sweeney, Stephen B., Education for administrative careers in government service, Westpoint, Conn. Greenwood Press, 366 p.

Tessier, Roger et Tellier, Yvon, Changement planifié et développement des organisations: théorie et pratique, Les Editions de l'IFG, Montréal 1973, 825 p.

Tracey, William R., Evaluating training and development systems, New-York, American Management Association, 1968, 304 p.

Ullrich, Robert A., A theoretical Model of Human Behaviour in Organizations: An Eclectic Approach. Morristown, U.S.A. General Learning Corporation, 1972, 249 pages.

Vroom, V.H., Work and Motivation, (John Wiley & Sons, New-York, 1964).

DOCUMENTS OFFICIELS

Canada-Conseil du Trésor. La formation et l'éducation dans la Fonction publique, 1974-1975, Groupe de la politique de la main-d'oeuvre. Décembre 1975.

Canada, Conseil du Trésor. The Use of Official Languages in the Training and Development Activities of BSDT and Departments 1968-1972, 341 pages.

Québec, Ministère de la Fonction publique, Le perfectionnement du personnel de la Fonction publique; principe et pratique, 1971.

ARTICLES

Langrad, G., "Une nouvelle conception de la formation et de la recherche: U.N.I.T.A.R.", Revue internationale des sciences administratives, 1965 vol. 31, no. 3, pp. 185-194.

Maestre, Jean-Claude, "Les méthodes et les personnels d'enseignement et de formation", Bulletin de l'Institut international d'administration publique, no. 16, oct.-déc. 1970, pp. 55-76.

"ANNEXES"

FORMATION PAR CATEGORIE D'OCCUPATIONS *

	Participation en pourcentage du nombre total d'employés de la catégorie		Nombre moyen de journées-hommes consacrées à la formation de chaque participant		Coût moyen par participant (en dollars)	
	1973-1974	1974-1975	1973-1974	1974-1975	1973-1974	1974-1975
te direction	33.19	22.37	4.99	10.10	1,011.90	2,129.28
tifique et fessionnelle	64.62	71.69	5.28	5.30	672.51	662.77
inistrative et service extérieur	90.95	94.23	4.63	4.49	503.29	537.61
chnique	55.31	49.27	9.77	5.53	991.10	626.52
tion administratif	41.86	40.12	4.88	4.92	311.84	277.87
ploitation	18.88	6.16	4.27	3.80	324.67	381.06

* Canada. Conseil du Trésor, La formation et l'éducation dans la Fonction publique, 1974-1975, page 24, Appendice F

PARTICIPATION A LA FORMATION - COMPARAISON DES TROIS DERNIERES ANNEES *

PARTICIPATION SELON LA SOURCE DE FORMATION

Année financière	Ministérielle	Interministérielle	A l'extérieur de la Fonction publique pendant les heures normales de travail	En dehors des heures normales de travail	Participation Totale
1974-1975	81,021	7,240	9,499	6,787	104,772
1973-1974	75,251	7,390	9,381	8,439	100,461
1972-1973	69,194	6,618	9,367	7,098	92,277

* Canada. Conseil du Trésor, La formation et l'éducation dans la Fonction publique, 1974-1975, page 21, Appendice D.

FORMATION MINISTERIELLE *
(1974-1975)

LANGUE UTILISEE	NOMBRE DE PARTICIPANTS	POURCENTAGE
ANGLAIS	63,904	79%
FRANCAIS	17,117	21%
TOTAL	81,021	100%

FORMATION INTERMINISTERIELLE *
(1974-1975)

LANGUE UTILISEE	NOMBRE DE PARTICIPANTS	POURCENTAGE
ANGLAIS	6,948	87.5%
FRANCAIS	995	12.5%
TOTAL	7,943	100.0%

* Canada. Conseil du Trésor, Training Activities Conducted in the French Language, 1974/75 fiscal year, octobre 1975, page 3 et 4.

FORMATION MINISTERIELLE *
(1974-1975)

LANGUE UTILISEE	NOMBRE DE COURS	POURCENTAGE
ANGLAIS	4,097	85%
FRANCAIS	739	15%
TOTAL	4,836	100%

FORMATION INTERMINISTERIELLE
(1974-1975)

LANGUE UTILISEE	NOMBRE DE COURS	POURCENTAGE
ANGLAIS	308	85%
FRANCAIS	56	15%
TOTAL	364	100%

* Canada. Conseil du Trésor, Training Activities Conducted In The French Language, 1974/75 fiscal year, octobre 1975, page 5.

FORMATION INTERMINISTERIELLE *
(1974-1975)

LANGUE UTILISEE	REGION DE LA CAPITALE NATIONALE	AILLEURS AU CANADA	TOTAL
ANGLAIS	5,296	1,652	6,948
FRANCAIS	517	478	995
TOTAL	5,813	2,130	7,943

* Canada. Conseil du Trésor, Training Activities Conducted In The French Language, 1974/75 fiscal year, octobre 1975, page 7.

LA FORMATION MINISTERIELLE *

(1974-1975)

OFFERTE EN FRANCAIS

(par groupes d'emplois)

GROUPE	NOMBRE	GROUPE	NOMBRE	GROUPE	NOMBRE
SX	3	AS	184	CR	1744
AC	0	AT	108	OR	2
AG	0	CS	21	ST	400
AR	0	FI	4	TE	1
AU	103	IS	6	CX	261
BI	0	OM	1	FR	0
CH	0	PE	3542	GL	5
DE	0	PM	1385	GS	18
ES	81	PG	15	HP	0
ED	69	UP	28	HS	41
EN	0	CO	6	LI	0
FO	0	FS	8	PO	4350
HR	0	TR	0	PR	4
HE	1	AO	0	RV	0
LA	26	AI	0	SR	0
LS	1	DD	7	SC	0
MA	74	EL	50		
MD	1	EG	39		
MT	0	GT	0		
NU	1	PY	0		
OP	0	PI	92		
PH	0	RO	0		
PC	0	SO	0		
PS	23	SI	4		
SG	10	TI	39		
SE	1	EU	0		
SW	0	CM	10		
UT	0	DA	1		
VS	4				

* Canada, Conseil du Trésor, Training Activities Conducted In The French Language, octobre 1975, Appendice E

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES FRANCOPHONES DU NIVEAU INTERMEDIAIRE DANS LA REGION D'OTTAWA-HULL PAR GROUPES D'EMPLOIS DANS 12 MINISTERES IDENTIFIES PAR UNE LETTRE.

ANNEXE "H"

A

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AG 02	3	FI 03	0
AG 03	1	FI 04	1
AG 04	1	GT 05	1
AS 04	5	GT 06	0
AS 05	1	IS 03	3
BI 02	1	IS 04	1
BI 03	2	LS 03	2
BI 04	1	LS 04	0
CS 02	2	OM 03	0
CS 02	2	OM 04	1
CS 03	0	PE 03	2
DD 06	1	PE 04	2
DD 07	0	PG 03	0
EG-ESS 08	0	PG 04	0
EG-ESS 09	0	PM 03	0
EL 05	3	PM 04	0
EL 06	1	PM 05	1
EL 07	0	SE-REM 02	1
EN-ENG 03	0	SE-REM 03	3
EN-ENG 04	0	SI 04	0
ES 02	1	VS 02	2
		VS 03	4
		VS 04	4

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AG 02	0	PG 03	0
AG 04	0	PM 03	11
AS 04	2	PM 04	7
AS 05	1	PM 05	8
CH 02	0	SGPEM 03	4
CH 03	1	SGPEM 04	2
CO 02	6	SGPEM 05	2
CO 03	2	SGSRE 03	1
CS 02	1	SGSRE 05	1
CS 03	0	SI 04	0
ES 02	4	SI 05	0
FI 03	1	TI 05	0
FI 04	0	TI 06	1
GT 06	0		
IS 03	2		
IS 04	4		
LS 03	0		
OM 03	1		
OM 04	0		
PE 03	3		
PE 04	1		

C

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones
AR 01	0
AS 04	10
AS 05	7
BI 02	1
BI 03	1
BI 04	0
CH 02	0
CH 03	0
CO 02	0
CO 03	0
CS 02	4
CS 03	4
DD 06	2
DD 07	0
DD 08	0
DD 09	0
EGESS 08	2
EGESS 09	0
ENENG 03	1
ENENG 04	4
ENSUR 02	0
ENSUR 03	0
ES 02	4
FI 03	0
FI 04	0

	Francophones
FO 01	1
FO 03	0
GT 05	3
GT 06	0
IS 03	4
IS 04	2
LS 03	0
LS 04	0
OM 03	1
OM 04	0
PC 02	2
PC 03	1
PC 04	0
PE 03	11
PE 04	3
PG 03	0
PG 04	0
PM 03	1
PM 04	0
PM 05	1
SERES 01	1
SGSRE 04	0
SI 04	0
SI 05	0

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AR 02	2	ES 02	1
AR 03	0	FI 03	2
AR 04	2	FI 04	1
AS 04	9	GT 05	0
AS 05	5	GT 06	1
CH 02	0	IS 04	1
CH 03	0	LS 04	0
CS 02	1	OM 03	1
CS 03	1	OM 04	0
EGESS 08	1	PE 03	2
EGESS 09	5	PE 04	0
ENENG 03	1	PG 03	0
ENENG 04	2	PG 04	0
		SEREM 02	0

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AS 04	18	IS 03	0
AS 05	4	OM 03	2
AU 02	6	OM 04	3
AU 03	5	PE 03	2
CO 02	0	PE 04	5
CO 03	0	PG 03	11
CS 02	16	PG 04	13
CS 03	13	PM 03	0
ENENG 05	1	PM 04	0
ES 02	0	PM 05	0
FI 03	8	SI 05	0
FI 04	4		
GT 05	0		
GT 06	1		

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AS 04	18	IS 03	0
AS 05	4	OM 03	2
AU 02	6	OM 04	3
AU 03	5	PE 03	2
CO 02	0	PE 04	5
CO 03	0	PG 03	11
CS 02	16	PG 04	13
CS 03	13	PM 03	0
ENENG 05	1	PM 04	0
ES 02	0	PM 05	0
FI 03	8	SI 05	0
FI 04	4		
GT 05	0		
GT 06	1		

F

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AS 04	3	ENSUR 02	4
AS 05	1	ENSUR 03	5
CH 02	0	ENSUR 04	1
CH 03	2	ES 02	2
CO 03	0	FI 03	2
CS 02	1	FI 04	1
CS 03	0	GT 05	0
DD 06	2	GT 06	0
DD 07	4	IS 03	4
DD 08	0	IS 04	2
DD 09	0	LS 03	1
EGESS 08	3	LS 04	0
EGESS 09	0	OM 03	1
EL 05	4	OM 04	0
EL 06	2	PC 02	6
EL 08	0	PC 03	2
ENENG 03	1	PC 04	0
ENENG 04	1	PE 03	0
		PE 04	0
SEREM 01	0	PG 03	0
SEREM 02	0	PG 04	1
SEREM 03	0	PM 03	0
SERES 01	1	PM 04	0
SGSRE 03	0	PM 05	0
SGSRE 05	1		
SI 04	0		
SI 05	1		

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AR 02	0	HR 03	1
AR 03	2	IS 03	6
AR 04	1	IS 04	1
AS 04	3	LS 03	0
AS 05	1	LS 04	0
BI 03	0	OM 03	2
BI 04	0	OM 04	0
CO 02	2	PC 02	0
CO 03	1	PC 03	0
CS 02	2	PC 04	0
CS 03	1	PE 03	9
DD 06	0	PE 04	2
EDEDS 02	0	PG 03	0
EDEDS 03	0	PG 04	0
EGESS 08	0	PM 03	2
EGESS 09	0	PM 04	3
ENENG 03	0	PM 05	5
ENENG 04	0	SI 04	1
ENSUR 03	0	SI 05	3
ES 02	4	WP 04	0
FI 03	2	WP 05	0
FI 04	0		
FO 03	0		
FO 04	0		
GT 05	1		
GT 06	1		

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AS 04	4	PG 03	0
AS 05	2	PM 03	0
CO 02	44	PM 04	1
CO 03	12	SI 05	0
CS 02	2		
CS 03	2		
ES 02	3		
FI 03	1		
FI 04	0		
GT 05	0		
GT 06	1		
IS 03	3		
IS 04	3		
LS 03	0		
LS 04	0		
OM 03	1		
OM 04	0		
PE 03	1		
PE 04	1		

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AS 04	6	LS 03	0
AS 05	5	LS 04	0
CO 03	0	OM 03	1
CS 02	3	OM 04	0
CS 03	3	PE 03	1
EDEDS 02	1	PE 04	1
EDEDS 03	0	PG 04	0
ES 02	8	PM 03	30
FI 03	0	PM 04	17
FI 04	2	PM 05	6
GT 06	0	PS 03	1
IS 03	2	SI 04	0
IS 04	1	TR 02	0

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones		Francophones
AR 03	0	GT 05	1
AR 04	0	GT 06	1
AS 04	7	IS 03	0
AS 05	5	IS 04	0
CS 02	4	LS 03	0
CS 03	2	LS 04	1
DD 06	0	OM 03	1
DD 07	1	OM 04	2
EGESS 08	3	PE 03	6
EGESS 09	0	PE 04	2
EL 05	4	PG 03	2
EL 06	5	PG 04	1
EL 07	1	PM 03	3
EL 08	1	PM 04	2
ENENG 03	5	PM 05	5
ENENG 04	3	RO 07	0
ENSUR 03	0	SI 05	0
ENSUR 04	0	TI 05	0
ES 02	3	TI 06	1
FI 03	2	TI 07	0
FI 04	2		

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

Francophones

AR 03	0	IS 04	4
AR 04	0	LS 03	0
AS 04	6	LS 04	0
AS 05	6	MDMOF 02	9
BI 02	0	MDMOF 03	3
BI 03	0	MDMSP 01	1
BI 04	1	NU 02	0
CH 02	4	NU 03	0
CH 03	0	NU 04	0
CS 02	1	OM 03	1
CS 03	1	OM 04	0
DE 03	0	PC 02	0
EDEDS 01	2	PC 03	0
EDEDS 02	1	PC 04	0
EDEDS 03	0	PE 03	4
EGESS 08	0	PE 04	2
EGESS 09	1	PG 03	0
EL 05	1	PG 04	0
EL 06	0	PHADR 01	3
ES 02	9	PM 03	7
FI 03	3	PM 04	12
FI 04	2	PM 05	4
GT 05	0	SEREM 01	0
IS 03	1	SEREM 02	0
		SEREM 03	0
		SERES 01	4

... 2

1.

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones
SGSRE 03	1
SGSRE 04	5
SGSRE 05	0
SGSRE 06	1
SI 04	0
SI 05	0
SWSCW 03	1
SWSCW 04	0
TI 06	0
VS 03	1
VS 04	1
WP 04	0

M

Nombre de fonctionnaires francophones du niveau intermédiaire dans la région d'Ottawa-Hull

(par groupes d'emplois)

(relevé en date du 19-01-1976)

	Francophones
AS 04	5
AS 05	5
CS 02	2
CS 03	2
ES 02	3
FI 03	5
FI 04	0
IS 03	2
IS 04	1
LS 03	1
LS 04	0
DM 03	1
DM 04	0
PE 03	3
PE 04	3
PM 03	7
PM 04	11
PM 05	13
SI 05	0
TR 02	204
WP 05	1

ANNEXE "H"

LES FACTEURS RETENUS

(reliés à la formation professionnelle)

		PARTIE II	PARTIE III	PARTIE IV
A.	La quantité d'information communiquée concernant la formation professionnelle en français.	5	7	21-22
B.	La fréquence de participation des organismes francophones extérieurs à la Fonction publique à la formation professionnelle des fonctionnaires.	6	9	25-26
C.	La flexibilité du calendrier des cours offerts en français.	7	29	47-48
D.	Le choix de cours de formation offerts en français.	8	5	31-32
E.	La qualité des cours de formation offerts en français.	9	28	9-10
F.	La fréquence des processus d'identification des besoins en formation professionnelle.	10	6	23-24
G.	L'efficacité des processus utilisés dans l'identification des besoins en formation professionnelle.	11	18	43-44
H.	Le degré d'influence des cours de formation sur l'avancement professionnel.	12	10	27-28
J.	La quantité de responsabilités nouvelles conférées par les cours de formation professionnelle.	13	8	51-52
K.	La disponibilité du matériel didactique en français.	14	23	5-6
L.	Le degré de mobilité que procurent les cours de formation offerts en français.	15	11	53-54
M.	La quantité d'avantages personnels que procurent les cours de formation professionnelle.	16	13	15-16
N.	La fréquence d'utilisation de stages pratiques dans le cadre de cours de formation professionnelle.	17	16	33-34
O.	La fréquence avec laquelle on tient compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français.	18	21	37-38

LES FACTEURS RETENUS (suite)

(reliés à la formation professionnelle)

		PARTIE II	PARTIE III	PARTIE IV
P.	La fréquence avec laquelle les formateurs tiennent compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones lors des cours de formation professionnelle.	19	25	17-18
Q.	Dans quelle mesure le milieu où se donnent les cours de formation offerts en français est propice à l'utilisation du français.	20	17	19-20
R.	Le choix de cours de formation de type "managérial" offerts en français.	21	15	29-30
S.	Dans quelle mesure les cours de formation se rapportent par le contenu au poste actuel des fonctionnaires.	22	12	35-36
T.	La durée des cours de formation professionnelle par rapport à la disponibilité au travail.	23	14	13-14
U.	La part de décision laissée aux fonctionnaires dans le choix de leurs cours de formation professionnelle.	24	22	41-42
V.	Le nombre de cours de formation offerts dans un format bilingue.	25	26	7- 8
W.	Les politiques et les pratiques des ministères concernant la formation professionnelle offerte en français.	26	20	49-50
X.	La quantité de cours de formation offerts dans le cadre de programmes interministériels.	27	27	11-12
Y.	La préparation pédagogique des formateurs lors des cours de formation professionnelle.	28	24	45-46
Z.	Dans quelle mesure les cours de formation sont orientés vers la notion de carrière.	29	19	39-40

Les 25 facteurs
par catégories

INTRINSEQUES
(6 facteurs)

1. - H
2. - J
3. - M
4. - S
5. - U
6. - Z

EXTRINSEQUES
(19 facteurs)

socio-culturels(13)

1. - A
2. - B
3. - C
4. - D
5. - E
6. - K
7. - L
8. - O
9. - P
10. - Q
11. - R
12. - V
13. - W

pratiques administratives(6)

1. - F
2. - G
3. - N
4. - T
5. - X
6. - Y

QUESTIONNAIRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INTENTION DES FONCTIONNAIRES FRANCOPHONES DU NIVEAU INTERMEDIAIRE.

Direction du Perfectionnement (C.F.P.)
Conseil du Trésor
Ecole nationale d'administration publique

QUESTIONNAIRE

(sur la formation professionnelle)

A l'intention des fonctionnaires francophones
du niveau intermédiaire

Monsieur,
Madame,

Dans le cadre d'une étude portant sur la formation et le perfectionnement des fonctionnaires francophones au niveau intermédiaire dans la Fonction publique fédérale, le présent questionnaire vous est soumis afin que vous puissiez nous aider à identifier les besoins de ce groupe de fonctionnaires auquel vous vous rattachez de par votre niveau de poste.

Nous tenons à préciser dès maintenant que ce questionnaire n'est pas un test d'aptitudes. Ce que nous sollicitons, c'est votre opinion, votre opinion uniquement, cependant, située dans un contexte organisationnel bien défini.

Afin de vous faciliter la tâche, tout en conservant une certaine rigueur à ce questionnaire, nous vous demandons de vous conformer, en y répondant, aux directives que vous trouverez un peu plus loin, et d'apporter une aussi grande attention à la définition de certains termes qui revêtent une signification précise dans ce questionnaire.

Veuillez croire que votre collaboration nous est infiniment précieuse pour atteindre l'objectif que nous nous sommes fixé, et pour cette raison, nous tenons à vous remercier de l'attention que vous voudrez bien apporter à sa réalisation.

Enfin, est-il besoin de préciser que tous les renseignements soumis dans ce questionnaire seront traités avec toute la discrétion qui s'impose, de même que l'anonymat des répondants y sera rigoureusement respecté.

DIRECTIVES

1) Ce questionnaire comprend quatre (4) parties. Nous vous demandons de bien vous assurer de répondre à toutes les parties. Chacune des parties est d'ailleurs précédée d'une brève explication.

2) Ne vous laissez pas rebuter par le nombre de pages qui ne reflète pas le temps de réponse requis, que nous estimons à environ 45 minutes.

3) Veuillez encercler une seule réponse par question posée. (Cependant la première partie (Partie I) exige une réponse un peu plus détaillée, pour fins d'identification, que vous devez inscrire dans la première colonne de droite.

4) Répondez aux questions de façon à faire valoir votre opinion, mais en ne perdant pas de temps. Votre première impression a son importance. (Parties II, III et IV)

5) Il est très important que vous répondiez à toutes les questions et dans l'ordre où elles apparaissent.

6) Nous vous demandons de bien examiner la gradation des différentes échelles d'évaluation, lesquelles doivent servir, en principe, à nuancer votre opinion. (Parties II et III)

7) Lorsque votre expérience passée s'avère insuffisante pour juger d'une situation passée ou présente, en ce qui concerne la formation professionnelle, livrez-nous tout de même une impression.

8) Ne tenez pas compte du nombre inscrit dans la marge de droite. Celui-ci doit servir à des fins de compilation.

9) Enfin, comme ultime démarche, nous vous demandons de nous faire parvenir le questionnaire dûment rempli au moyen de l'enveloppe de retour qui l'accompagne, avant la date d'échéance du ~~26 mars~~ 2 avril.

DEFINITIONS DE CERTAINS TERMES UTILISES:

- L'expression "cours de formation professionnelle" souvent utilisée dans le présent questionnaire comprend à la fois les cours de formation et les cours de perfectionnement, qu'ils soient offerts en anglais, en français ou dans un format bilingue. La formation linguistique n'est pas incluse.

- L'expression "cours de formation offerts en français" désigne tous les cours qui sont donnés en langue française et peut donc de ce fait, s'appliquer à maintes disciplines telles que l'informatique, l'administration du personnel, la gestion financière, etc...

- A moins qu'il ne le soit spécifié autrement, la formation professionnelle dont il est question dans ce questionnaire s'applique aux trois contextes suivants:

  1) les cours de formation offerts dans un programme ministériel: c'est-à-dire, donnés par les agents du ministère auquel le fonctionnaire appartient;

  2) les cours de formation offerts dans un programme interministériel: c'est-à-dire, les cours donnés par les agents d'un autre ministère, mais surtout par le Bureau de perfectionnement et de formation du personnel (B.P.F.P.) de la Commission de la Fonction publique;

  3) enfin, les cours de formation offerts par des organismes extérieurs à la Fonction publique, mais pendant les heures normales de travail.

AUTRES PRECISIONS:

- Certaines tournures grammaticales ont été simplifiées afin de ne laisser aucune équivoque quant au véritable sens de certaines phrases. C'est le cas, par exemple à la Partie IV, dans les expressions "moins que je le désire" et "plus que je le désire" au lieu de "moins que je ne le désire" et "plus que je ne le désire". Il en est de même de certains verbes au subjonctif dont l'emploi devient de plus en plus rare.

- Bien que ce questionnaire utilise avant tout le présent, cela ne doit pas vous empêcher de référer à des situations passées pour mieux appuyer votre appréciation. Ainsi, une expression telle que "les cours de formation qui sont offerts" peut aussi bien signifier "les cours qui ont été offerts dans le passé".

PARTIE I

	Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓	Réservé à la perforation
QUESTIONNAIRE		
PARTIE I		
(Cette première partie du questionnaire vise à dégager un portrait d'ensemble du fonctionnaire francophone à l'échelon intermédiaire dans un contexte organisationnel bien défini.)		[1]
1) Ministère: (Veuillez vous servir des abréviations énumérées ci-dessous:		
- Agriculture AGR - Transports MOT - Santé et Bien-être NHW - Affaires indiennes et du Nord Canadien IAN - Approvisionnements et Services DSS - Travaux publics DPW - Consommation et Corporations CCA - Main-d'oeuvre et Immigration MID - Industrie et Commerce ITC - Secrétariat d'Etat SEC - Environnement DOE - Energie, Mines et Ressources EMR	⌊_⌊_⌋	[5]
2) a) Votre groupe d'emploi: (PM, AS, PE, EDS, etc...) Veuillez inscrire votre code en commençant par la 1ère case à gauche:	⌊_⌊_⌋	[8]
b) échelon de votre groupe d'emploi: (Veuillez inscrire 02, 03, 04, etc...)	⌊_⌋	[11]
3) Sexe: (Veuillez inscrire M ou F) masculin: M féminin: F	⌊_⌋	[13]
4) Age:	⌊_⌋	[14]

QUESTIONNAIRE

	Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓	Ne rien inscrire à cette colonne
PARTIE I (suite)		
5) Traitement annuel:	⌊⌋⌊⌋⌊⌋	16
6) Nombre d'années d'expérience à la Fonction publique fédérale: (Si de 1 à 9, veuillez inscrire 01, 02, 03, etc...)	⌊⌋⌊⌋	21
7) Nombre d'années en poste comme fonctionnaire fédéral dans la région d'Ottawa-Hull: (Si de 1 à 9, veuillez inscrire 01, 02, 03, etc...)	⌊⌋⌊⌋	23
8) Indiquez votre connaissance (auto-évaluation) du français et de l'anglais selon l'échelle proposée ci-dessous:		
a) connaissance du français: (Veuillez inscrire le numéro appropriée dans la colonne ci-contre.)		
	nulle / passable / bonne / t. bonne/ exc.	
- compréhension écrite: 1 2 3 4 5	⌊⌋	25
- expression écrite: 1 2 3 4 5	⌊⌋	26
- compréhension orale: 1 2 3 4 5	⌊⌋	27
- expression orale: 1 2 3 4 5	⌊⌋	28
b) connaissance de l'anglais:		
- compréhension écrite: 1 2 3 4 5	⌊⌋	29
- expression écrite: 1 2 3 4 5	⌊⌋	30
- compréhension orale: 1 2 3 4 5	⌊⌋	31
- expression orale: 1 2 3 4 5	⌊⌋	32

QUESTIONNAIRE

inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

ne rien inscrire à partir de cette ligne

PARTIE 1 (Suite)

9) Indiquez sous quel régime linguistique votre poste a été identifié officiellement par votre ministère:

(Veuillez inscrire le numéro approprié dans la colonne ci-contre:

(1) utilisation du français et de l'anglais
(2) utilisation du français ou de l'anglais
(3) utilisation de l'anglais seulement
(4) utilisation du français seulement
(5) je ne sais pas

[ ] 33

10) Indiquez la langue à laquelle vous avez le plus souvent recours dans votre milieu travail en ce qui concerne:

(Veuillez inscrire le numéro approprié dans la colonne ci-contre:

	français	anglais	les deux également	
a) la communication écrite:	1	2	3	[ ] 34
b) la communication orale:	1	2	3	[ ] 35

11) Indiquez maintenant la langue que vous préférez dans l'exercice de vos fonctions:

français	anglais	les deux également	
1	2	3	[ ] 36

12) Indiquez la langue à laquelle vous avez le plus souvent recours à l'extérieur de votre milieu de travail: (au foyer, dans vos rapports sociaux, etc...) (Si vous indiquez 4, précisez)

français	anglais	les deux également	autre(précisez)	
1	2	3	4	[ ] 37

(_____)

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Ne rien inscrire dans cette colonne

PARTIE I (Suite)

13) Etudes: (Veuillez inscrire le numéro approprié dans la colonne ci-contre:

a) études primaires:

i) langue de vos études: (Si vous indiquez 4, précisez)

français	anglais	les deux	autre (précisez)		
1	2	3	4	(_____)	38

ii) endroit de vos études: (Si vous indiquez 3 ou 4, précisez)

Québec (prov.)	Ontario	autre province	autre pays		
1	2	3	4	(_____) (_____)	39

b) études secondaires

i) langue de vos études: (Si vous indiquez 4, précisez)

français	anglais	les deux	autre (précisez)		
1	2	3	4	(_____)	40

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Réservé à la codification

PARTIE I (Suite)

ii) endroit de vos études: (Si vous indiquez 3 ou 4, précisez)

Québec (prov.)	Ontario	autre province	autre pays
1	2	3	4
		(_____)	(_____)

[41]

c) études collégiales et/ou universitaires:

i) langue principale de vos études: (Si vous indiquez 4, précisez)

français	anglais	les deux	autre
1	2	3	4
			(_____)

[42]

ii) nombre d'années de scolarité au niveau universitaire et collégial, si cela s'applique: (Si le nombre est supérieur à 9, indiquez 9 et la différence à côté de la case)

[43]

iii) nombre de diplômes obtenus:

[44]

iv) niveau du diplôme le plus élevé obtenu:

(1) diplôme collégial (CEGEP, post-secondaire, etc...)
(2) baccalauréat
(3) licence (ou baccalauréat spécialisé, B.A. honours)
(4) maîtrise
(5) doctorat
(6) autre: (_____)

[45]

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

PARTIE 1 (Suite)

c) études collégiales et universitaires: (suite)

v) domaine de spécialisation du diplôme le plus élevé obtenu: (Veuillez inscrire le numéro approprié) ⌊__⌋ [46]

(1) Arts et lettres (littérature, langues, linguistique, histoire, théologie, philosophie, bibliothéconomie, architecture, etc...)

(2) Sciences sociales: (sciences politiques, sociologie, économique, psychologie)

(3) Sciences de l'administration: (gestion, finance)

(4) Sciences commerciales: (commerce, comptabilité)

(5) Sciences et génie: (chimie, biologie, informatique électronique, mathématiques)

(6) Traduction

(7) Sciences de l'éducation

(8) Autre: (Spécifiez: _____)

14) Formation professionnelle: (formation et perfectionnement dans le cadre de la Fonction publique fédérale)

A) Cours d'une durée d'une semaine ou moins:

1) Indiquez le nombre total approximatif de cours d'une durée d'une semaine ou moins (5 jours ouvrables) que vous avez suivis ces trois (3) dernières années (1973-74-75) à titre de fonctionnaire, dans le cadre de programmes ministériels, de programmes interministériels (B.P.F.P.) et dans des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail: (N.B. ne pas inclure la formation linguistique.)

N.B. Si vous n'avez pas suivi de cours de cette durée, indiquez 00 et passez à la section 14-B. Dans les autres cas, veuillez indiquer 01, 02, 03, etc...) ⌊__⌋ [47]

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Réservé à la perforation

PARTIE 1 (Suite)

2) Du nombre total indiqué ci-dessus, combien de cours furent suivis: (la somme de 49, 50 et 51 doit correspondre au nombre indiqué à 47).

2a) - dans des programmes ministériels ___ [49]

2b) - dans des programmes interministériels (B.P.F.P.) ___ [50]

2c) - dans des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail. ___ [51]

2a) Si vous avez suivi des cours dans des programmes ministériels, combien ont été suivis: (la somme de 52, 53 et 54 doit correspondre au nombre indiqué à 49)

- en français ___ [52]
- en anglais ___ [53]
- dans un format bilingue ___ [54]

Au moment de suivre ces cours, est-ce que la majorité de ceux-ci étaient disponibles en français et en anglais?

(1) oui
(2) non ___ [55]
(3) je ne sais pas

2b) Si vous avez suivi des cours dans des programmes interministériels, combien ont été suivis: (la somme de 56, 57 et 58 doit correspondre au nombre indiqué à 50)

- en français ___ [56]
- en anglais ___ [57]
- dans un format bilingue ___ [58]

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Référence à la question

PARTIE I (Suite)

Au moment de suivre ces cours, est-ce que la majorité de ceux-ci étaient disponibles en français et en anglais?

(1) oui

(2) non

(3) je ne sais pas ⌊__⌋ [59]

2c) Si vous avez suivi des cours dans des organismes extérieurs à la Fonction publique, mais pendant les heures normales de travail, combien ont été suivis: (la somme de 60, 61 et 62 doit correspondre au nombre indiqué à 51)

- en français ⌊__⌋ [60]
- en anglais ⌊__⌋ [61]
- dans un format bilingue ⌊__⌋ [62]

Au moment de suivre ces cours, est-ce que la majorité de ceux-ci étaient disponibles en français et en anglais?

(1) oui

(2) non

(3) je ne sais pas ⌊__⌋ [63]

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Réservé à la perforation

PARTIE I (Suite)

14) Formation professionnelle: (suite)

B) Cours d'une durée de plus d'une semaine:

1) Indiquez le nombre total approximatif de cours d'une durée de plus d'une semaine que vous avez suivis ces trois (3) dernières années (1973-74-75) à titre de fonctionnaire, dans le cadre de programmes ministériels, de programmes interministériels et dans des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail: (N.B. ne pas inclure la formation linguistique).

N.B. Si vous n'avez pas suivi de cours de cette durée, indiquez 00 et passez à la Partie II. Dans les autres cas, veuillez indiquer 01, 02, 03, etc....) ⌊_⌋ [64]

2) Du nombre total indiqué ci-dessus, combien de cours furent suivis: (la somme de 66, 67 et 68 doit correspondre au nombre indiqué à 64)

2a) - dans des programmes ministériels ⌊_⌋ [66]

2b) - dans des programmes interministériels ⌊_⌋ [67]

2c) - dans des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail. ⌊_⌋ [68]

2a) Si vous avez suivi des cours dans des programmes ministériels, combien ont été suivis: (la somme de 69, 70 et 71 doit correspondre au nombre indiqué à 66)

- en français ⌊_⌋ [69]
- en anglais ⌊_⌋ [70]
- dans un format bilingue ⌊_⌋ [71]

QUESTIONNAIRE

inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Réservé à la perforation

PARTIE I (suite)

Au moment de suivre ces cours, est-ce que majorité de ceux-ci étaient disponibles en français et en anglais?

(1) oui

(2) non

(3) je ne sais pas ⌊__⌋ [72]

2b) Si vous avez suivi des cours dans des programmes interministériels, combien ont été suivis:
(la somme de 73, 74 et 75 doit correspondre au nombre indiqué à 67.)

- en français ⌊__⌋ [73]
- en anglais ⌊__⌋ [74]
- dans un format bilingue ⌊__⌋ [75]

Au moment de suivre ces cours, est-ce que la majorité de ceux-ci étaient disponibles en français et en anglais?

(1) oui

(2) non

(3) je ne sais pas ⌊__⌋ [76]

2c) Si vous avez suivi des cours dans des organismes extérieurs à la Fonction publique, mais pendant les heures normales de travail, combien ont été suivis:
(la somme de 77, 78 et 79 doit correspondre au nombre indiqué à 68)

- en français ⌊__⌋ [77]
- en anglais ⌊__⌋ [78]
- dans un format bilingue ⌊__⌋ [79]

QUESTIONNAIRE

Inscrivez votre réponse dans cette colonne ↓

Réservé à la perforation

PARTIE I (suite)

Au moment de suivre ces cours, est-ce que la majorité de ceux-ci étaient disponibles en français et en anglais?

(1) oui

(2) non

(3) je ne sais pas ___ 80

PARTIE II

QUESTIONNAIRE

réservé à la perforation.

(ne rien écrire dans cette marge).

PARTIE II

Dans cette deuxième partie du questionnaire, nous vous soumettons 25 facteurs qui sont généralement reliés à la formation professionnelle dans le cadre de la Fonction publique fédérale. Nous vous demandons de les évaluer en fonction du degré d'importance que vous leur accordez, comme s'il vous revenait de définir votre cadre de formation idéal, lequel peut inclure, rappelons-le, les cours offerts dans un programme ministériel, dans un programme interministériel (B.P.F.P.) et par des organismes extérieurs à la Fonction publique mais pendant les heures normales de travail. Bien que chacun de ces facteurs soit souhaitable à plus d'un titre, veuillez indiquer votre préférence selon l'échelle proposée, soit d'une importance nulle (1) à une très grande importance (5).

(Faites un cercle autour de votre réponse et veuillez répondre à toutes les questions).

QUEL DEGRE D'IMPORTANCE ACCORDEZ-VOUS:	pas important du tout	peu important	relativement important	important	très important	
- à ce que toute l'information concernant les cours de formation professionnelle offerts en français vous soit communiquée?	1	2	3	4	5	5
- à ce que des organismes francophones (universités, consultants, etc...) extérieurs à la Fonction publique participent à la formation professionnelle des fonctionnaires?	1	2	3	4	5	6

QUEL DEGRE D'IMPORTANCE ACCORDEZ-VOUS:

	pas important du tout	peu important	relativement important	important	très important	réservé à la perforation (ne rien écrire dans cette marge)
- à ce que le calendrier des cours de formation professionnelle offerts en français soit aussi flexible que possible (les moments de l'année où ont lieu les cours et le nombre de fois)?	1	2	3	4	5	[7]
- à ce que tous les cours de formation professionnelle soient offerts en français?	1	2	3	4	5	[8]
- à la qualité des cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	[9]
- à ce que vos besoins en formation professionnelle soient identifiés à intervalles périodiques?	1	2	3	4	5	[10]
- à la façon (méthodes utilisées) dont vos besoins en formation professionnelle sont identifiés?	1	2	3	4	5	[11]
- à ce que vos cours de formation professionnelle aient une influence directe sur votre avancement?	1	2	3	4	5	[12]
- à ce que vos cours de formation professionnelle concourent à accroître vos responsabilités professionnelles?	1	2	3	4	5	[13]
- à ce que le matériel didactique (livres, documents, etc...) de vos cours de formation professionnelle soit disponible en français?	1	2	3	4	5	[14]

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

QUEL DEGRE D'IMPORTANCE ACCORDEZ-VOUS:

	pas important du tout	peu important	relativement important	important	très important	
- à ce que les cours de formation professionnelle offerts en français vous procurent plus de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique?	1	2	3	4	5	15
- à ce que les cours de formation professionnelle vous procurent des avantages personnels (connaissances acquises, satisfaction personnelle, etc...)?	1	2	3	4	5	16
- à ce que les cours de formation professionnelle s'accompagnent de stages pratiques dans la Fonction publique (mise en pratique des notions théoriques apprises en contexte réel)?	1	2	3	4	5	17
- à ce que la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français tiennent compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones?	1	2	3	4	5	18
- à ce que les formateurs (personnes qui donnent les cours) tiennent compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones dans le cadre des cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	19

QUEL DEGRE D'IMPORTANCE ACCORDEZ-VOUS:

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

	pas important du tout	peu important	relativement important	important	très important	
- à ce que les cours de formation professionnelle offerts en français se déroulent dans un milieu propice à l'utilisation du français?	1	2	3	4	5	20
- à ce que tous les cours de formation professionnelle de type "managérial" soient offerts en français?	1	2	3	4	5	21
- à ce que le contenu de vos cours de formation professionnelle se rapporte étroitement à votre poste actuel?	1	2	3	4	5	22
- à la durée des cours de formation professionnelle par rapport à la disponibilité que vous offrent vos fonctions?	1	2	3	4	5	23
- à ce que la décision quant au choix de cours de formation professionnelle à suivre vous soit laissée?	1	2	3	4	5	24
- à ce que certains cours de formation professionnelle soient offerts dans un format bilingue (utilisation du français et de l'anglais à l'intérieur d'un même cours?)	1	2	3	4	5	25
- aux politiques et aux pratiques de votre ministère en matière de formation professionnelle offerte en français?	1	2	3	4	5	26

QUEL DEGRE D'IMPORTANCE ACCORDEZ-VOUS:

	pas important du tout	peu important	relativement important	important	très important	réservé à la perforation (ne rien écrire dans cette marge)
- à ce que certains de vos cours de formation professionnelle soient offerts dans le cadre de programmes interministériels?	1	2	3	4	5	27
- à la préparation pédagogique des formateurs lors des cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	28
- à ce que les cours de formation professionnelle soient orientés davantage vers la notion de carrière (par opposition aux cours centrés sur la notion de poste?)	1	2	3	4	5	29

PARTIE III

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge).

QUESTIONNAIRE

PARTIE III

Dans la partie précédente, vous nous avez indiqué ce que vous jugiez important concernant la formation professionnelle, dans la perpective d'un contexte idéal. Maintenant, dans cette troisième partie, en comparant votre contexte de formation actuel à ce que vous désiriez dans la partie précédente, veuillez nous indiquer votre degré de satisfaction (ou d'insatisfaction) au sujet des mêmes facteurs associés à la formation professionnelle dans la Fonction publique fédérale. Avant de commencer, observez bien l'échelle d'évaluation proposée.

(Faites un cercle autour de votre réponse et veuillez répondre à toutes les questions).

3 [ ][ ][ ]

QUEL DEGRE DE SATISFACTION (OU D'INSATISFACTION)

EPROUVEZ-VOUS CONCERNANT:

	très insatisfait	insatisfait	ni insatisfait ni satisfait	satisfait	très satisfait	
- le choix de cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	[5]
- la fréquence avec laquelle vos besoins en formation professionnelle sont identifiés?	1	2	3	4	5	[6]
- la quantité d'information qui vous est communiquée concernant les cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	[7]
- la quantité de responsabilités nouvelles conférées à la suite de vos cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	[8]

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

QUEL DEGRE DE SATISFACTION (OU D'INSATISFACTION) EPROUVEZ-VOUS CONCERNANT:

	très insatisfait	insatisfait	ni insatisfait ni satisfait	satisfait	très satisfait	
- la fréquence avec laquelle les organismes francophones (universités, consultants, etc...) extérieurs à la Fonction publique participent à la formation professionnelle des fonctionnaires?	1	2	3	4	5	9
- le degré d'influence qu'ont les cours de formation sur votre avancement professionnelle?	1	2	3	4	5	10
- le degré de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que vous procurent les cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	11
- le rapport entre le contenu de vos cours de formation professionnelle et votre poste actuel?	1	2	3	4	5	12
- la quantité d'avantages personnels (connaissances acquises, satisfaction personnelle, etc..) que vous procurent vos cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	13
- la durée des cours de formation professionnelle par rapport à la disponibilité que vous permettent vos fonctions?	1	2	3	4	5	14

QUEL DEGRE DE SATISFACTION (OU D'INSATISFACTION) EPROUVEZ-VOUS CONCERNANT:

réservé à la perforation (ne rien écrire dans cette marge)

	très insatisfait	insatisfait	ni insatisfait ni satisfait	satisfait	très satisfait	
- la quantité de cours de formation professionnelle de type "managérial" offerts en français?	1	2	3	4	5	15
- la fréquence d'utilisation de stages pratiques dans le cadre des cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	16
- le climat linguistique et culturel du milieu où sont offerts les cours de formation professionnelle en français?	1	2	3	4	5	17
- l'efficacité des méthodes utilisées dans l'identification de vos besoins en formation professionnelle?	1	2	3	4	5	18
- la façon dont les cours de formation professionnelle tiennent compte de la notion de carrière?	1	2	3	4	5	19
- les politiques et les pratiques de votre ministère en matière de formation professionnelle offerte en français?	1	2	3	4	5	20
- la fréquence avec laquelle on tient compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	21

réserve à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

QUEL DEGRE DE SATISFACTION (OU D'INSATISFACTION) EPROUVEZ-VOUS CONCERNANT:

	très insatisfait	insatisfait	ni insatisfait ni satisfait	satisfait	très satisfait	
- la part de décision qui vous est laissée dans le choix de vos cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	22
- la disponibilité de matériel didactique (livres, documents, etc..) en français lors des cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	23
- la préparation pédagogique des formateurs lors des cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	24
- la fréquence avec laquelle les formateurs tiennent compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones lors des cours de formation professionnelle?	1	2	3	4	5	25
- la quantité de cours de formation professionnelle offerts dans un format bilingue (utilisation du français et de l'anglais à l'intérieur d'un même cours)?	1	2	3	4	5	26
- la quantité de cours de formation professionnelle offerts dans le cadre de programmes interministériels?	1	2	3	4	5	27

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

QUEL DEGRE DE SATISFACTION (OU D'INSATISFACTION) EPROUVEZ-VOUS CONCERNANT:

	très insatisfait	insatisfait	ni insatisfait ni satisfait	satisfait	très satisfait	
- la qualité des cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	28
- la flexibilité du calendrier (les moments de l'année où ont lieu les cours et le nombre de fois) des cours de formation professionnelle offerts en français?	1	2	3	4	5	29

PARTIE IV

QUESTIONNAIRE

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

PARTIE IV

Dans cette quatrième et dernière partie du questionnaire, les questions sont regroupées par ensembles de trois. Nous vous demandons de répondre aux deux premières questions comme vous l'avez précédemment fait aux Parties II et III, c'est-à-dire, en faisant un cercle autour de la réponse que vous choisissez. A la troisième question, qui est facultative, vous ajoutez un commentaire qui doit être interprété comme une solution réaliste et nécessaire, en supposant bien sûr, que vous soyez d'accord avec l'objectif proposé. Les solutions émises peuvent nécessiter autant une démarche de votre part qu'un changement d'ordre organisationnel et administratif. Dans cette perspective, toute solution renferme un diagnostic de votre part sur une situation actuelle à changer.

[4]

(Faites un cercle autour du numéro qui correspond à votre réponse.)

K-1) Dans le cadre des cours de formation professionnelle, le matériel didactique (livres, documents, etc...) en français

1 - est moins disponible que je le désire

2 - est suffisamment disponible

[5]

K-2) Dans le cadre des cours de formation professionnelle,

1 - il est possible d'obtenir plus de matériel didactique de langue française qu'il y en a à l'heure actuelle

2 - il est possible d'obtenir plus de matériel didactique de langue française qu'il y en a à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'obtenir plus de matériel didactique de langue française qu'il y en a à l'heure actuelle

[6]

K-3) Si je désirais obtenir plus de matériel didactique de langue française dans le cadre des cours de formation professionnelle, il faudrait _____

_____

_____

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

V-1) Le nombre de cours de formation professionnelle offerts dans un "format bilingue"

1 - est moins grand que je le désire

2 - est suffisant

3 - est plus grand que je le désire [7]

V-2) En ce qui concerne les cours de formation professionnelle offerts dans un format bilingue

1 - il est possible d'en accroître le nombre

2 - il est possible d'en accroître le nombre, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'en accroître le nombre

4 - il est possible d'en diminuer le nombre [8]

V-3) Si je désirais obtenir plus (ou moins) de cours de formation professionnelle offerts dans un format bilingue il faudrait _____

_____

_____

_____

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

E-1) La qualité des cours de formation professionnelle offerts en français

1 - est moins bonne que je le désire

2 - est aussi bonne que je le désire [9]

E-2) En ce qui concerne la formation professionnelle offerte en français

1 - il est possible d'améliorer les cours qui sont offerts à l'heure actuelle

2 - il est possible d'améliorer les cours qui sont offerts à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'améliorer les cours qui sont offerts à l'heure actuelle [10]

E-3) Si je désirais que les cours de formation professionnelle offerts en français fussent améliorés, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

X-1) Le nombre de cours de formation professionnelle offerts dans le cadre de programmes interministériels

1 - est moins grand que je le désire

2 - est suffisant

3 - est plus grand que je le désire [11]

X-2) En ce qui concerne les cours de formation professionnelle offerts dans le cadre de programmes interministériels

1 - il est possible d'en accroître le nombre

2 - il est possible d'en accroître le nombre, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'en accroître le nombre

4 - il est possible d'en diminuer le nombre [12]

X-3) Si je désirais obtenir plus (ou moins) de cours de formation professionnelle offerts dans le cadre de programmes interministériels, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(Ne rien écrire dans cette marge)

T-1) La durée des cours de formation professionnelle par rapport à la disponibilité que me procurent mes fonctions

1 - est moins grande que je le désire

2 - est suffisante

3 - est plus grande que je le désire [13]

T-2) Par rapport à la disponibilité que procurent mes fonctions

1 - il est possible d'augmenter la durée des cours de formation professionnelle

2 - il est possible d'augmenter la durée des cours de formation professionnelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'augmenter la durée des cours de formation professionnelle

4 - il est possible de diminuer la durée des cours de formation professionnelle [14]

T-3) Si je désirais que la durée des cours de formation professionnelle fût augmentée (ou diminuée) par rapport à la disponibilité que procurent mes fonctions, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réserve à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

M-1) Les cours de formation professionnelle me procurent

1 - moins d'avantages personnels que j'en désire

2 - suffisamment d'avantages personnels

3 - plus d'avantages personnels que j'en désire 15

M-2) En ce qui concerne les cours de formation professionnelle

1 - il est possible d'en retirer plus d'avantages personnels que j'en retire à l'heure actuelle

2 - il est possible d'en retirer plus d'avantages personnels que j'en retire à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'en retirer plus d'avantages personnels que j'en retire à l'heure actuelle. 16

M-3) Si je désirais que les cours de formation professionnelle me procurent plus d'avantages personnels, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

Ne rien écrire dans cette marge

P-1) Lors des cours de formation professionnelle, les formateurs tiennent compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones

1 - moins souvent que je le désire

2 - d'une façon suffisante

3 - plus souvent que je le désire [17]

P-2) Lors des cours de formation professionnelle

1 - il est possible aux formateurs de tenir compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones plus souvent qu'ils le font présentement

2 - il est possible aux formateurs de tenir compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones plus souvent qu'ils le font présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible aux formateurs de tenir compte des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones plus souvent qu'ils le font présentement [18]

P-3) Si je désirais que les formateurs tiennent compte davantage des besoins socio-culturels des fonctionnaires francophones lors des cours de formation professionnelle, il faudrait

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

Q-1) Le climat linguistique et culturel du milieu dans lequel sont offerts les cours de formation professionnelle en français

1 - est moins propice à l'utilisation du français que je le désire

2 - est suffisamment propice à l'utilisation du français

19

Q-2) En ce qui concerne le climat linguistique et culturel du milieu dans lequel sont offerts les cours de formation professionnelle en français

1 - il est possible de le rendre plus propice à l'utilisation du français qu'il ne l'est présentement

2 - il est possible de le rendre plus propice à l'utilisation du français qu'il ne l'est présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible de le rendre plus propice à l'utilisation du français qu'il ne l'est présentement

20

Q-3) Si je désirais que le climat linguistique et culturel du milieu dans lequel sont offerts les cours de formation professionnelle en français fût plus propice à l'utilisation du français, il faudrait, _____

_____

_____

_____

Réservé à la codification

Ne rien écrire dans cette marge

A-1) Dans mon milieu de travail, en ce qui concerne les cours de formation professionnelle offerts en français

1 - j'ai moins d'information que j'en désire

2 - j'ai suffisamment d'information

3 - j'ai plus d'information que j'en désire [21]

A-2) Dans mon milieu de travail, en ce qui concerne les cours de formation professionnelle offerts en français

1 - il est possible d'avoir plus d'information que j'en reçois à l'heure actuelle

2 - il est possible d'avoir plus d'information que j'en reçois à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'avoir plus d'information que j'en reçois à l'heure actuelle [22]

A-3) Si je désirais avoir plus d'information concernant les cours de formation professionnelle offerts en français, il faudrait

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(Ne rien écrire dans cette marge)

F-1) Dans mon milieu de travail, mes besoins en formation professionnelle sont identifiés

1 - moins souvent que je le désire

2 - à une fréquence suffisante

3 - plus souvent que je le désire

23

F-2) Dans mon milieu de travail,

1 - il est possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle plus souvent qu'à l'heure actuelle

2 - il est possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle plus souvent qu'à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle plus souvent qu'à l'heure actuelle

4 - il est possible de faire l'identification de mes besoins en formation professionnelle moins souvent qu'à l'heure actuelle

24

F-3) Si je désirais que mes besoins en formation professionnelle fussent identifiés plus (ou moins) souvent qu'à l'heure actuelle, il faudrait _____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(Ne rien écrire dans cette marge)

B-1) Les organismes francophones extérieurs à la Fonction publique (universités, consultants, etc...) participent à la formation des fonctionnaires

1 - moins souvent que je le désire

2 - d'une façon suffisante

3 - plus souvent que je le désire [25]

B-2) En ce qui concerne la participation actuelle des organismes francophones extérieurs à la Fonction publique à la formation des fonctionnaires

1 - il est possible d'augmenter la participation de ceux-ci

2 - il est possible d'augmenter la participation de ceux-ci, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'augmenter la participation de ceux-ci plus qu'elle n'existe en ce moment. [26]

B-3) Si je désirais que la participation des organismes francophones extérieurs à la Fonction publique fût accrue en ce qui concerne la formation des fonctionnaires, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

Ne rien écrire dans cette marge

H-1) Mes cours de formation professionnelle ont, sur mon avancement, une influence

1 - moins grande que je le désire

2 - suffisante

3 - plus grande que je le désire

27

H-2) Dans mon milieu de travail

1 - il est possible que mes cours de formation professionnelle aient plus d'influence sur mon avancement qu'ils en ont présentement

2 - il est possible que mes cours de formation professionnelle aient plus d'influence sur mon avancement qu'ils en ont présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible que mes cours de formation professionnelle aient plus d'influence sur mon avancement qu'ils en ont présentement

28

H-3) Si je désirais que mes cours de formation professionnelle eussent une influence plus grande sur mon avancement, il faudrait

_____

_____

_____

_____

réservé à la codification

(ne rien écrire dans cette marge)

R-1) Le choix de cours de formation de type "managérial" offerts en français

1 - est moins varié que je le désire

2 - est suffisamment varié

3 - est plus varié que je le désire [29]

R-2) En ce qui concerne les cours de formation de type "managérial" offerts en français

1 - il est possible d'avoir un choix de cours plus varié qu'à l'heure actuelle

2 - il est possible d'avoir un choix de cours plus varié qu'à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'avoir un choix de cours plus varié qu'à l'heure actuelle. [30]

R-3) Si je désirais avoir un choix de cours plus varié en ce qui concerne les cours de formation de type "managérial" offerts en français, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

D-1) En ce qui concerne la formation professionnelle offerte en français, le choix des cours

1 - est moins varié que je le désire

2 - est suffisamment varié

3 - est plus varié que je le désire

31

D-2) En ce qui concerne la formation professionnelle offerte en français dans la Fonction publique

1 - il est possible d'obtenir un choix de cours plus varié que celui qui est offert à l'heure actuelle

2 - il est possible d'obtenir un choix de cours plus varié que celui qui est offert à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'obtenir un choix de cours plus varié que celui qui est offert à l'heure actuelle

32

D-3) Si je désirais obtenir un choix de cours plus varié en ce qui concerne la formation professionnelle offerte en français, il faudrait _____

_____

_____

_____

N-1) Les cours de formation professionnelle s'accompagnent de stages pratiques

1 - moins souvent que je le désire

2 - d'une façon suffisante

3 - plus souvent que je le désire [33]

N-2) Dans le cadre des cours de formation professionnelle

1 - il est possible d'avoir plus de stages pratiques dans la Fonction publique qu'il y en a présentement

2 - il est possible d'avoir plus de stages pratiques dans la Fonction publique qu'il y en a présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'avoir plus de stages pratiques dans la Fonction publique qu'il y en a présentement

4 - il est possible d'avoir moins de stages pratiques dans la Fonction publique qu'il y en a présentement. [34]

N-3) Si je désirais obtenir plus (ou moins) de stages pratiques dans le cadre des cours de formation professionnelle, il faudrait _____

_____

_____

_____

réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

S-1) Le contenu des cours de formation professionnelle offerts

1 - se rapporte moins que je le désire à mon poste actuel

2 - se rapporte d'une façon suffisante à mon poste actuel

3 - se rapporte plus que je le désire à mon poste actuel

35

S-2) En ce qui concerne la formation professionnelle

1 - il est possible que le contenu des cours offerts se rapporte plus à mon poste actuel que présentement

2 - il est possible que le contenu des cours offerts se rapporte plus à mon poste actuel que présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible que le contenu des cours offerts se rapporte plus à mon poste actuel que présentement

4 - il est possible que le contenu des cours offerts se rapporte moins à mon poste actuel que présentement.

36

S-3) Si je désirais que le contenu des cours de formation professionnelle se rapporte plus (ou moins) à mon poste actuel, il faudrait _____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

S-1) Le contenu des cours de formation professionnelle offerts

1 - se rapporte moins que je le désire à mon poste actuel

2 - se rapporte d'une façon suffisante à mon poste actuel

3 - se rapporte plus que je le désire à mon poste actuel

35

S-2) En ce qui concerne la formation professionnelle

1 - il est possible que le contenu des cours offerts se rapporte plus à mon poste actuel que présentement

2 - il est possible que le contenu des cours offerts se rapporte plus à mon poste actuel que présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible que le contenu des cours offerts se rapporte plus à mon poste actuel que présentement

4 - il est possible que le contenu des cours offerts se rapporte moins à mon poste actuel que présentement.

36

S-3) Si je désirais que le contenu des cours de formation professionnelle se rapporte plus (ou moins) à mon poste actuel, il faudrait _____

_____

_____

_____

O-1) Dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français, on tient compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones

1 - moins souvent que je le désire

2 - d'une façon suffisante

3 - plus souvent que je le désire [37]

O-2) Dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français

1 - il est possible de tenir compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones plus souvent qu'on le fait présentement

2 - il est possible de tenir compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones plus souvent qu'on le fait présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible de tenir compte de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones plus souvent qu'on le fait présentement [38]

O-3 Si je désirais que l'on tînt compte davantage de l'identité culturelle des fonctionnaires francophones dans la conception de certains cours de formation professionnelle offerts en français, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

Z-1) Les cours de formation professionnelle

1 - sont moins orientés vers la notion de carrière que je le désire

2 - sont suffisamment orientés vers la notion de carrière

3 - sont plus orientés vers la notion de carrière que je le désire [39]

Z-2) En ce qui concerne les cours de formation professionnelle

1 - il est possible d'avoir plus de cours orientés vers la notion de carrière qu'il y en a présentement

2 - il est possible d'avoir plus de cours orientés vers la notion de carrière qu'il y en a présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'avoir plus de cours orientés vers la notion de carrière qu'il y en a présentement

4 - il est possible d'avoir moins de cours orientés vers la notion de carrière qu'il y en a présentement. [40]

Z-3) Si je désirais obtenir plus (ou moins) de cours de formation professionnelle orientés vers la notion de carrière, il faudrait _____

_____

_____

_____

Réservé à la formation

Ne rien écrire dans cette marge

U-1) Dans mon milieu de travail, la part de décision qui m'est laissée dans le choix de cours de formation professionnelle

1 - est moins grande que je le désire

2 - est suffisante

3 - est plus grande que je le désire

41

U-2) Dans mon milieu de travail

1 - il est possible d'accroître la part de décision qui m'est laissée dans le choix de cours de formation professionnelle

2 - il est possible d'accroître la part de décision qui m'est laissée dans le choix de cours de formation professionnelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'accroître la part de décision qui m'est laissée dans le choix de cours de formation professionnelle.

42

U-3) Si je désirais avoir une plus grande part de décision dans le choix de cours de formation professionnelle, il faudrait

_____

_____

_____

_____

G-1) Dans mon milieu de travail, les méthodes utilisées pour l'identification de mes besoins en formation professionnelle

1 - sont moins efficaces que je le désire

2 - sont suffisamment efficaces [43]

G-2) Dans mon milieu de travail

1 - il est possible d'accroître l'efficacité des méthodes utilisées pour l'identification de mes besoins en formation professionnelle

2 - il est possible d'accroître l'efficacité des méthodes utilisées pour l'identification de mes besoins en formation professionnelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'accroître l'efficacité des méthodes utilisées pour l'identification de mes besoins en formation professionnelle. [44]

G-3) Si je désirais que l'efficacité des méthodes utilisées pour l'identification de mes besoins en formation professionnelle fût accrue, il faudrait _____

_____

_____

_____

réservé à la codification

(ne rien écrire dans cette marge)

Y-1) Dans le cadre des cours de formation professionnelle, la préparation pédagogique des formateurs (ou agents de formation)

1 - est moins bonne que je le désire

2 - est aussi bonne que je le désire

45

Y-2) Dans le cadre des cours de formation professionnelle

1 - il est possible d'améliorer la préparation pédagogique des formateurs

2 - il est possible d'améliorer la préparation pédagogique des formateurs, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'améliorer la préparation pédagogique des formateurs.

46

Y-3) Si je désirais que la préparation pédagogique des formateurs fût améliorée dans le cadre des cours de formation professionnelle, il faudrait _____

_____

_____

_____

C-1) Le calendrier des cours de formation professionnelle offerts en français

1 - est moins flexible que je le désire

2 - est suffisamment flexible

47

C-2) En ce qui concerne la formation professionnelle offerte en français

1 - il est possible d'obtenir un calendrier des cours plus flexible que celui qui est offert présentement

2 - il est possible d'obtenir un calendrier des cours plus flexible que celui qui est offert présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'obtenir un calendrier des cours plus flexible que celui qui est offert présentement.

48

C-3) Si je désirais obtenir un calendrier des cours plus flexible en ce qui concerne la formation professionnelle offerte en français, il faudrait _____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

W-1) Les politiques et les pratiques administratives de mon ministère en matière de formation professionnelle offerte en français

1 - sont moins justes et moins efficaces que je le désire

2 - sont aussi justes et aussi efficaces que je le désire

3 - sont plus justes et plus efficaces que je le désire

49

W-2) Dans mon ministère, en ce qui concerne les politiques et les pratiques administratives en matière de formation professionnelle offerte en français

1 - il est possible de les rendre plus justes et plus efficaces qu'à l'heure actuelle

2 - il est possible de les rendre plus justes et plus efficaces qu'à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible de les rendre plus justes et plus efficaces qu'à l'heure actuelle.

50

W-3) Si je désirais que les politiques et les pratiques administratives de mon ministère en matière de formation professionnelle offerte en français fussent plus justes et plus efficaces, il faudrait

_____

_____

_____

_____

J-1) Dans mon milieu de travail, la quantité de responsabilités nouvelles que me procurent les cours de formation professionnelle

1 - est moins grande que je le désire

2 - est suffisante

3 - est plus grande que je le désire [51]

J-2) Dans mon milieu de travail, au moyen de mes cours de formation professionnelle

1 - il est possible d'avoir plus de responsabilités que j'en ai à l'heure actuelle

2 - il est possible d'avoir plus de responsabilités que j'en ai à l'heure actuelle, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'avoir plus de responsabilités que j'en ai à l'heure actuelle [52]

J-3) Si je désirais obtenir plus de responsabilités au moyen de mes cours de formation professionnelle, il faudrait _____

_____

_____

_____

_____

Réservé à la perforation

(ne rien écrire dans cette marge)

L-1) Les cours de formation professionnelle offerts en français procurent

1 - moins de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que j'en désire

2 - suffisamment de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique

3 - plus de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que j'en désire

53

L-2) Au moyen des cours de formation professionnelle offerts en français

1 - il est possible d'avoir plus de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que j'en ai présentement

2 - il est possible d'avoir plus de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que j'en ai présentement, mais cela m'importe peu

3 - il n'est pas possible d'avoir plus de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que j'en ai présentement

4 - il est possible d'avoir moins de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique que j'en ai présentement.

54

L-3) Si je désirais que les cours de formation professionnelle offerts en français me procurent plus de mobilité à l'intérieur de la Fonction publique, il faudrait _____

_____

_____

_____

X0025089 1

DATE DE RETOUR

INT
78

Scott, Louis-Pierre
Elaboration et application d'un instrument de recherche sur la formation professionnelle.

DATE
NOM

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION